

**SKRIPSI**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER READINESS* (STUDI PADA KARYAWAN *F&B* KOTA MALANG).**

**Oleh:**

**AHMAD ROBITUL YAQIEN**

**NIM 220501110178**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK**

**IBRAHIM MALANG**

**2026**

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER READINESS* (STUDI PADA KARYAWAN *F&B* KOTA MALANG).**

Diusulkan Untuk Penelitian Skripsi pada  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri (UIN)  
Maulana Malik Ibrahim Malang

**Oleh:**

**AHMAD ROBITUL YAQIEN**

**NIM 220501110178**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2026**

# Lembar Persetujuan

6/11/26, 12:16 PM

Print Persetujuan

## LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER READINESS* (STUDI PADA KAYAWAN F&B KOTA MALANG).

## SKRIPSI

Oleh  
**Ahmad Robitul Yaqien**  
NIM : 220501110178

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2026

Dosen Pembimbing,



**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
NIP. 199311292020121005

# Lembar Pengesahan

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN  
*CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER*  
*READINESS* (STUDI PADA KARYAWAN *F&B* KOTA  
MALANG).

### SKRIPSI

Oleh  
**AHMAD ROBITUL YAQIEN**  
NIM : [220501110178](#)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu  
Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji  
**Ikhsan Maksum, M.Sc**  
NIP. 199312192019031012

2 Anggota Penguji  
**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**  
NIP. 197509062006041001

3 Sekretaris Penguji  
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
NIP. 199311292020121005

Tanda  
Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



## Lembar Pernyataan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Robitul Yaqien

Nim : 2205011178

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER READINESS* (STUDI PADA KAYAWAN F&B KOTA MALANG).**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malng, 10 Juni 2026

Pembuat pernyataan



Ahnad Robitul Yaqien

Nim: 220501110178

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah dan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, atas segala kebaikan dan rahmat-Nya sepanjang hidup penulis, serta telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat mengerjakan tugas akhir ini. Teruntuk orang-orang yang penulis cintai dan selalu menginspirasi, kepada mereka penulis dengan bangga mempersembahkan penelitian ini.

### **Umiku dan Abiku Tercinta**

Umi Siti Rohmah dan Abi Ahmad Roji yang senantiasa memanjatkan do'a yang tak pernah ada habis-habisnya untuk kelancaran dan kesuksesan putraputrinnya, senantiasa tulus memberikan kasih sayangnya, dan senantiasa memberikan motivasi dan dukungan baik moral maupun materil. Terima kasih karena selalu mengusahan untuk menjadi mama dan ayah yang terbaik bagi penulis dan adik penulis. Semoga Mama dan Ayah senantiasa Allah berikan rejeki berupa kesehatan jasmani dan rohani dan diberikan umur yang panjang dan barokah. Aamiin...

## **MOTTO**

“ Ajining Diri Gumanthung Lathi, Ajining Raga Gumantung Busono”

“Ojo dadi wong sing rumongso biso lan rumongso pinter. Nanging  
dadiyo uwong sing bisa lan pinter rumongso ”

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, serta hidayah-Nya, penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis. Shalawat serta salam tidak lupa saya panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang sudah menyebarkan agama Islam sebagai pedoman hidup dan petunjuk bagi umat Islam, dan membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang. Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, dan pemikiran banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulisa ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M. Si, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc, M.E.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Dr. Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak memberi arahan dan sabar mengajari saya dalam proses penyusunan penulisan skripsi kali ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang memberikan banyak ilmu pengetahuan selama saya kuliah.
6. Seluruh responden yang sudah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner saya, karena melalui bantuan tersebut penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada kedua orang tua saya, Abi Ahmad Roji dan Umi Siti Rohmah yang sudah banyak memberikan doa, motivasi, serta dukungan selama proses perkuliahan, baik secara emosional maupun material. Berkat dukungan dan kepercayaan yang diberikan saya bisa menyelesaikan amanah untuk menyelesaikan perkuliahan ini dengan sangat lancar.

8. Kepada Orang Spescial bagi penulis, Puja Jenia Abinawa yang selalu menemani, memberikan dukungan positif, dan sabar mendegar keluh kesah yang penulis utarakan. Terima kasih telah menjadi support system terbaik dan alasan bagi penulis untuk terus melangkah hingga ke titik ini.
9. Kepada seluruh teman-teman yang telah membersamai dan memberikan dukungan serta mendengar keluh kesah penulis, hingga bisa terselesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada seluruh pihak yang terkait yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, atas segala bentuk bantuan, dukungan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini hingga langkah terakhir di jenjang perkuliahan.

## Daftar isi

|                                                                        |      |
|------------------------------------------------------------------------|------|
| COVER .....                                                            | i    |
| SKRIPSI.....                                                           | ii   |
| Lembar Persetujuan.....                                                | iii  |
| Lembar Pengesahan .....                                                | iv   |
| Lembar Pernyataan.....                                                 | v    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                                              | vi   |
| MOTTO .....                                                            | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                                                   | viii |
| DAFTAR TABEL .....                                                     | xiii |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                    | xiv  |
| ABSTRAK .....                                                          | xv   |
| ABSTRACT .....                                                         | xvi  |
| مستخلص البحث .....                                                     | xvii |
| BAB 1 PENDAHULUAN .....                                                | 1    |
| 1.1    Latar Belakang .....                                            | 1    |
| 1.2    Rumusan Masalah .....                                           | 9    |
| 1.3    Tujuan Penelitian.....                                          | 10   |
| 1.4    Manfaat Penelitian.....                                         | 11   |
| BAB II KAJIAN TEORI.....                                               | 14   |
| 2.1    Penelitian Terdahulu.....                                       | 14   |
| 2.2    Kerangka Teori.....                                             | 20   |
| 2.2.1    Career Contruction Teiori .....                               | 20   |
| 2.3    Kajian Teoritis.....                                            | 22   |
| 2.3.1    Quality Of Work Life.....                                     | 22   |
| 2.3.1.1    Pengertian <i>Quality Of Work Life</i> .....                | 22   |
| 2.3.1.2    Indikator <i>Quality Of Work Life</i> .....                 | 23   |
| 2.3.1.3 <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> dalam Perspektif Islam ..... | 25   |
| 2.3.2    Career adaptability (Adaptabilitas Karier).....               | 27   |
| 2.3.2.1    Pengertian <i>Career Adaptability</i> .....                 | 27   |
| 2.3.3.2    Indikator <i>Career Adaptability</i> .....                  | 29   |
| 2.3.1.4 <i>Career adaptability</i> dalam islam.....                    | 31   |

|                                              |                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.3                                        | Career readiness (Kesiapan karier) .....                                                                                         | 33 |
| 2.3.3.1                                      | Definisi <i>Career readiness</i> .....                                                                                           | 33 |
| 2.3.3.2                                      | Indikator <i>Career readiness</i> .....                                                                                          | 34 |
| 2.3.3.3                                      | <i>Career readiness</i> dalam islam .....                                                                                        | 35 |
| 2.4                                          | Hubungan Antar Variabel .....                                                                                                    | 36 |
| 2.4.1                                        | Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> terhadap <i>Career readiness</i> .....                                                | 36 |
| 2.4.2                                        | Pengaruh <i>Career adaptability</i> terhadap <i>Career readiness</i> .....                                                       | 38 |
| 2.4.3                                        | Pengaruh <i>Career adaptability</i> dan <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> terhadap <i>Career readiness</i> secara simultan ..... | 39 |
| 2.5                                          | Kerangka Konseptual .....                                                                                                        | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....              |                                                                                                                                  | 42 |
| 3.1                                          | Jenis dan Pendekatan Penelitian .....                                                                                            | 42 |
| 3.2                                          | Lokasi Penelitian .....                                                                                                          | 42 |
| 3.3                                          | Populasi Sampel .....                                                                                                            | 43 |
| 3.4                                          | Teknik Pengambilan Sampel .....                                                                                                  | 44 |
| 3.5                                          | Data dan Jenis Data .....                                                                                                        | 44 |
| 3.6                                          | Teknik Pengumpulan Data .....                                                                                                    | 45 |
| 3.7                                          | Definisi Operasional Variabel .....                                                                                              | 46 |
| 3.8                                          | Skala Pengukuran .....                                                                                                           | 49 |
| 3.9                                          | Metode Analisis Data .....                                                                                                       | 50 |
| 3.9.1                                        | Uji Validitas .....                                                                                                              | 50 |
| 3.9.2                                        | Uji Reliabilitas .....                                                                                                           | 51 |
| 3.9.3                                        | Uji Asumsi Klasik .....                                                                                                          | 52 |
| 3.9.4                                        | Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                                                           | 55 |
| 3.9.5                                        | Uji Simultan ( Uji F ) .....                                                                                                     | 56 |
| 3.9.6                                        | Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t ) .....                                                                             | 56 |
| 3.9.7                                        | Analisis Koefisien Determinasi .....                                                                                             | 57 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... |                                                                                                                                  | 58 |
| 4.1.                                         | Hasil Penelitian .....                                                                                                           | 58 |
| 4.1.1.                                       | Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                                                                             | 58 |
| 4.1.2.                                       | Deskripsi Umum Responden .....                                                                                                   | 59 |
| 4.1.2.1                                      | Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili .....                                                                               | 60 |
| 4.1.2.2                                      | Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja .....                                                                         | 61 |

|                                 |                                                                                                                                          |     |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1.2.3                         | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                                                                                    | 63  |
| 4.1.3.                          | Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....                                                                                           | 64  |
| 4.1.3.1                         | Distribusi Frekuensi Variabel <i>Quality Of Work Life</i> .....                                                                          | 64  |
| 4.1.3.2                         | Distribusi Frekuensi Variabel <i>Career Adaptability</i> .....                                                                           | 66  |
| 4.1.3.3                         | Distribusi Frekuensi Variabel <i>Career Readiness</i> .....                                                                              | 68  |
| 4.2.                            | Analisis Data .....                                                                                                                      | 69  |
| 4.2.1.                          | Uji Validitas dan Realibilitas .....                                                                                                     | 69  |
| 4.2.1.1.                        | Uji Validitas .....                                                                                                                      | 69  |
| 4.2.1.2.                        | Uji Reabilitas.....                                                                                                                      | 71  |
| 4.2.2.                          | Uji Asumsi Klasik.....                                                                                                                   | 72  |
| 4.2.2.1.                        | Linieritas .....                                                                                                                         | 72  |
| 4.2.2.2.                        | Uji Normalitas.....                                                                                                                      | 73  |
| 4.2.2.3.                        | Uji Heteroskedastisitas.....                                                                                                             | 75  |
| 4.2.2.4.                        | Uji Multikolinoritas.....                                                                                                                | 76  |
| 4.2.3.                          | Uji Hipotesis.....                                                                                                                       | 77  |
| 4.2.3.1.                        | Uji T (Parsial).....                                                                                                                     | 77  |
| 4.2.3.2.                        | Uji F (Simultan) .....                                                                                                                   | 79  |
| 4.2.3.3.                        | Uji Determinasi <b>R<sup>2</sup></b> .....                                                                                               | 80  |
| 4.3.                            | Pembahasan .....                                                                                                                         | 81  |
| 4.3.1.                          | Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap <i>Career Readiness</i> .....                                                              | 81  |
| 4.3.2.                          | Pengaruh <i>Career Adaptability</i> terhadap <i>Career Readiness</i> .....                                                               | 84  |
| 4.3.3.                          | Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Career Adaptability</i> terhadap <i>Career Readiness</i> secara Bersama-sama (simultan)..... | 86  |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... |                                                                                                                                          | 90  |
| 5.1.                            | Kesimpulan.....                                                                                                                          | 90  |
| 5.2.                            | Saran .....                                                                                                                              | 92  |
| DAFTAR PUSTAKA .....            |                                                                                                                                          | 95  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....           |                                                                                                                                          | 101 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                  |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Tabel 1. 1 Data Sektor Perdagangan di bidang makanan dan minuman Tahun 2024..... | 2                                   |
| Tabel 2. 1 .....                                                                 | 14                                  |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....                                    | 47                                  |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili .....                    | 60                                  |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja .....              | 61                                  |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                 | 63                                  |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....                        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Quality Of Work Life</i> .....       | 64                                  |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Career Adaptability</i> .....        | 66                                  |
| Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Career Readiness</i> .....           | 68                                  |
| Tabel 4. 8 Uji Validitas.....                                                    | 70                                  |
| Tabel 4. 9 Reabilitas .....                                                      | 72                                  |
| Tabel 4. 10 Tabel Linieritas .....                                               | 73                                  |
| Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....                                                  | 74                                  |
| Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas .....                                        | 75                                  |
| Tabel 4. 13 Uji Multikolinoritas .....                                           | 76                                  |
| Tabel 4. 14 Uji T (Parsial) .....                                                | 78                                  |
| Tabel 4. 15 Uji F (Simultan) .....                                               | 79                                  |
| Tabel 4. 16 Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....                                 | 81                                  |

## DAFTAR GAMBAR

|                          |    |
|--------------------------|----|
| <i>Gambar 2. 1</i> ..... | 41 |
|--------------------------|----|

## ABSTRAK

Yaqien, Ahmad Robitul, 2026, SKRIPSI. Judul: “ Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Career Adaptability* Terhadap *Career Readiness* (Studi Pada Karyawan F&B Kota Malang)”

Dosen Pembimbing: Ryan Basith Fasih Khan, M.M.

Kata Kunci: ***Quality Of Work Life, Career Adaptability, Career Readiness, Karyawan.***

---

Pesatnya pertumbuhan industri *Food and Beverage (F&B)* di Kota Malang menyebabkan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal kesiapan karier (*Career Readiness*). Karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis serta mempersiapkan pengembangan karier secara berkelanjutan. Oleh karena itu, *Quality Of Work Life (QWL)* dan *Career Adaptability* menjadi faktor yang penting untuk diteliti dalam kaitannya dengan peningkatan *Career Readiness* karyawan F&B di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan sampel sebanyak 120 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu karyawan yang pernah atau sedang bekerja di F&B dan berdomisi Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan *Gogle Form*. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda di bantu dengan menggunakan alat SPSS versi 29.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Readiness* pada karyawan F&B di Kota Malang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kesiapan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan serta peluang pengembangan karier. Selain itu, *Career Adaptability* juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Readiness*, yang berarti bahwa kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan turut mendukung terbentuknya kesiapan karier yang lebih baik. Secara simultan, *Quality Of Work Life* dan *Career Adaptability* memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap *Career Readiness*. Hasil tersebut menegaskan bahwa kesiapan karier karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal berupa kemampuan adaptasi karier dan faktor eksternal berupa kualitas kehidupan kerja yang mampu mendukung pertumbuhan serta pengembangan karier individu.

## ABSTRACT

Yaqien, Ahmad Robitul, 2026, *THESIS*. Title: "*The Influence of Quality Of Work Life and Career Adaptability on Career Readiness (Study on F&B Employees in Malang City)*"

Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan, M.M.

Keywords: **Quality Of Work Life, Career Adaptability, Career Readiness, Employees.**

---

*The rapid growth of the Food and Beverage (F&B) industry in Malang City has led to an increase in demands on the quality of human resources, especially in terms of Career Readiness. Employees are required to be able to adapt to changes in the dynamic work environment and prepare for career development in a sustainable manner. Therefore, Quality Of Work Life (QWL) and Career Adaptability are important factors to be researched in relation to increasing the Career Readiness of F&B employees in Malang City. This research uses the explanatory research method of quantitative analysis, involving a sample of 120 respondents. The sampling technique uses purposive sampling, namely employees who have been or are currently working in F&B and domiciled in Malang City. Data collection was carried out through the distribution of online questionnaires using the Gogle Form. Data analysis using multiple linear regression method was assisted by using the SPSS version 29 tool.*

*The results of the study show that Quality Of Work Life has a positive and significant effect on Career Readiness in F&B employees in Malang City. These findings indicate that an improved Quality Of Work Life can encourage increased employee readiness to face various challenges and career development opportunities. In addition, Career Adaptability has also been proven to have a positive and significant influence on Career Readiness, which means that employees' ability to adapt to changes in the work environment and job demands also supports the formation of better Career Readiness. Simultaneously, Quality Of Work Life and Career Adaptability make a significant positive contribution to Career Readiness. These results confirm that employees' Career Readiness is influenced by a combination of internal factors in the form of Career Adaptability and external factors in the form of Quality Of Work Life that are able to support the growth and development of individual careers.*

## مستخلص البحث

يقين، أحمد روبيتول، 2026، أطروحة. العنوان: "تأثير جودة الحياة العملية والقدرة على التكيف المهني على الجاهزية المهنية (دراسة على موظفي قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج)"

المشرف: ريان باسيث فصيح خان، ماجستير إدارة أعمال

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة العملية، القدرة على التكيف الوظيفي، الجاهزية الوظيفية، الموظفون

أدى النمو السريع لقطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج إلى زيادة الطلب على جودة الموارد البشرية، لا سيما فيما يتعلق بالجاهزية المهنية. إذ يُطلب من الموظفين التكيف مع التغيرات في بيئة العمل الديناميكية والاستعداد للتطوير المهني المستمر. ولذلك، تُعد جودة الحياة العملية والقدرة على التكيف المهني من العوامل المهمة التي يجب دراستها لتحسين الجاهزية المهنية للعاملين في قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج.

استخدمت هذه الدراسة منهج البحث الاستكشافي الكمي، وشملت عينة مكونة من 120 مستجيبًا. واعتمدت تقنية أخذ العينات على العينة الهادفة، أي الموظفين الذين عملوا أو يعملون حاليًا في قطاع الأغذية والمشروبات وقيمون في مدينة مالانج. وتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني باستخدام نماذج جوجل. وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج الإصدار SPSS 29.

وأظهرت النتائج أن جودة الحياة العملية لها تأثير إيجابي وهام على الجاهزية المهنية لدى العاملين في قطاع الأغذية والمشروبات في مدينة مالانج. تشير هذه النتائج إلى أن تحسين جودة الحياة العملية يُعزز استعداد الموظفين لمواجهة مختلف التحديات واغتنام فرص التطوير الوظيفي. علاوة على ذلك، فقد ثبت أن القدرة على التكيف الوظيفي لها تأثير إيجابي وملاموس على الاستعداد الوظيفي، مما يعني أن قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل ومتطلبات الوظيفة تُساهم في بناء استعداد وظيفي أفضل. في الوقت نفسه، تُقدم كل من جودة الحياة العملية والقدرة على التكيف الوظيفي إسهامًا إيجابيًا كبيرًا في الاستعداد الوظيفي. وتؤكد هذه النتائج أن الاستعداد الوظيفي للموظف يتأثر بمزيج من العوامل الداخلية، كالقدرة على التكيف الوظيفي، والعوامل الخارجية، كجودة الحياة العملية، والتي بدورها تدعم النمو والتطور الوظيفي للفرد.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dalam dunia kerja di era globalisasi saat ini berlangsung sangat dinamis, ditandai dengan kemajuan teknologi, perubahan gaya hidup, serta meningkatnya persaingan antar industri. Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan di Indonesia, khususnya di Kota Malang, adalah industri *Food and Beverage (F&B)*. Kota Malang dikenal sebagai kota wisata dan pendidikan yang memiliki daya tarik tinggi terhadap perkembangan bisnis kuliner. Hal ini dapat dilihat dari berkembangnya berbagai kafe, restoran, kedai kopi, franchise ternama, hingga usaha kuliner lokal yang hadir di hampir setiap kawasan strategis kota, mulai dari Kecamatan Lowokwaru, Sukun, Klojen, Blimbing, hingga Kedungkandang. Pertumbuhan sektor kuliner tersebut menciptakan peluang kerja yang luas bagi masyarakat, terutama generasi muda (malang.jatimtimes.com).

Namun, di sisi lain, fenomena ini juga memunculkan tantangan yang cukup besar terkait peningkatan kompetensi dan kesiapan karier para karyawan agar mampu menghadapi persaingan dan tuntutan kerja yang terus berubah. Berdasarkan data tahun 2024 mengenai sektor perdagangan di Kota Malang, bidang usaha makanan dan minuman menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja

yang profesional, adaptif, dan memiliki kesiapan karier menjadi semakin penting untuk diperhatikan (malangkota.go.id).

**Tabel 1. 1 Data Sektor Perdagangan di bidang makanan dan minuman Tahun 2024**

| Kecamatan di Kota<br>Malang | 2024         |
|-----------------------------|--------------|
| Kedung Kandang              | 1.167        |
| Sukun                       | 1.035        |
| Blimbing                    | 1.366        |
| Klojen                      | 890          |
| Lowokwaru                   | 907          |
| <b>Kota Malang</b>          | <b>5.365</b> |

**Sumber:** BPS Kota Malang (2024)

Pertumbuhan pesat sektor *F&B* ini tidak lepas dari karakteristik masyarakat Malang terdiri dari mahasiswa, wisatawan, dan masyarakat lokal yang memiliki gaya hidup konsumtif terhadap produk kuliner. Data Dinas Pariwisata Kota Malang (2024) menunjukkan bahwa jumlah kunjungan wisatawan domestik mencapai lebih dari 7 juta orang per tahun, dengan kontribusi sektor kuliner mencapai hampir 35% dari total pengeluaran wisatawan. Kondisi ini menjadikan industri *F&B* sebagai sektor yang paling strategis dalam menyerap tenaga kerja muda.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti industri *F&B*, karyawan dituntut untuk memiliki kesiapan karier *career readiness* yang tinggi. *Career*

*readiness* mengacu pada kemampuan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja melalui penguasaan keterampilan, sikap profesional, dan adaptasi terhadap perubahan OECD, (2023). Karyawan yang memiliki kesiapan karier baik akan mampu bekerja secara efektif, menghadapi tekanan kerja, serta berkontribusi terhadap produktivitas dan keberlanjutan di tempat kerja. Namun, di sisi lain, karakteristik pekerjaan di sektor *F&B* seperti jam kerja yang panjang, intensitas pelayanan pelanggan tinggi, serta kondisi kerja yang cepat berubah sering kali menimbulkan stres, kelelahan, dan rendahnya motivasi kerja, sehingga memengaruhi kesiapan karier karyawan (Riyono et al., 2022).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan karier karyawan adalah *Quality Of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja. Menurut *QWL* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan mendapatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *QWL* mencakup aspek lingkungan kerja yang aman, kompensasi yang layak, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta hubungan kerja yang harmonis. Karyawan dengan *QWL* tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kesiapan karier yang lebih baik karena merasa nyaman dan termotivasi untuk berkembang (Secapramana & Nugroho, 2017). Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres, turnover intention, dan penurunan performa kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesiapan karier individu.

Selain faktor QWL, *career adaptability* juga memiliki peran penting dalam menentukan kesiapan karier seseorang. *Career adaptability* didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan ketidakpastian karier di masa depan Savickas & Porfeli, (2012). Dalam konteks industri *F&B* yang menuntut fleksibilitas tinggi, kemampuan beradaptasi sangat penting agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, inovasi layanan, serta preferensi pelanggan yang terus berkembang. Individu yang memiliki tingkat adaptabilitas karier tinggi akan menunjukkan perilaku proaktif, mampu mengatasi hambatan kerja, serta lebih siap menghadapi tantangan karier di masa depan Dwi Andini *et al.*, (2025).

Adapun faktor organisasi, kemampuan individu juga berperan besar dalam menentukan kesiapan karir. Salah satu kemampuan utama yang menentukan kesuksesan karier di era modern adalah *Career Adaptability*. Menurut teori Career Construction oleh Savickas 2013 di kutip Çarkıt, (2024), *career adaptability* terdiri atas empat dimensi utama yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Keempatnya mencerminkan kemampuan individu untuk merencanakan, mengarahkan, mengeksplorasi, dan percaya diri terhadap karier yang dijalani. Di mana individu yang memiliki adaptabilitas tinggi lebih mampu mencapai kepuasan dalam karir dan kehidupan (Çarkıt, 2024).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kesiapan karier karyawan Food and Beverage (*F&B*) di Kota Malang masih bervariasi. Sebagian karyawan mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang padat, kurangnya dukungan lingkungan kerja, serta minimnya kesempatan pengembangan karier dari perusahaan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kesiapan karier di sektor ini masih relatif rendah dan belum merata. Di sisi lain, penelitian oleh Telkomsel Bengkulu (Aniz Syabily et al., 2024) menunjukkan bahwa *career adaptability* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja serta kesiapan karier karyawan, menegaskan bahwa faktor psikologis dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kesiapan karier individu.

Menurut Malang Times.com (2025) di sektor *F&B* Kota Malang, kesiapan karier karyawan menjadi tantangan yang cukup serius. Banyak karyawan bekerja hanya untuk jangka pendek tanpa memiliki orientasi pengembangan karier yang jelas, sehingga pekerjaan lebih dipandang sebagai sarana memperoleh penghasilan sementara, bukan sebagai bagian dari rencana karier jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di sektor ini belum memiliki perencanaan karier yang matang serta belum sepenuhnya siap menghadapi dinamika dunia kerja yang penuh tekanan dan perubahan.

Pertumbuhan pesat industri *F&B* di Kota Malang dalam beberapa tahun terakhir, yang didorong oleh meningkatnya jumlah wisatawan,

mahasiswa, dan masyarakat lokal yang menjadikan kuliner sebagai bagian dari gaya hidup, semakin memperkuat urgensi permasalahan tersebut. Di balik pertumbuhan yang signifikan, muncul berbagai persoalan sumber daya manusia yang memengaruhi keberlangsungan usaha. Banyak pelaku industri mengeluhkan rendahnya *career readiness* pada tenaga kerja muda yang mendominasi sektor ini. Karyawan *F&B* di Kota Malang umumnya berasal dari generasi muda dengan latar belakang pendidikan beragam sebagian besar lulusan SMA atau perguruan tinggi non-vokasi yang belum memiliki pengalaman kerja memadai maupun pandangan jangka panjang terhadap karier mereka.

Kondisi ini sejalan dengan temuan Mustika<sup>1</sup>, (2025) yang menyatakan bahwa rendahnya kesiapan karier pada tenaga kerja muda disebabkan oleh kurangnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan dunia kerja. Dalam hal ini, *career adaptability* berperan penting dalam membantu individu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan ketidakpastian karier. Penelitian Mustika<sup>1</sup>, (2025) juga menegaskan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh positif terhadap *career readiness*, di mana individu dengan kemampuan adaptasi tinggi cenderung memiliki rencana karier yang jelas, tidak mudah menyerah, serta lebih siap menghadapi perubahan.

Selain itu, penelitian (Prayoga et al., 2024) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life (QWL)* turut memberikan kontribusi terhadap kesiapan karier. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat

meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan untuk berkembang, sehingga berdampak positif terhadap kesiapan karier mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Quality Of Work Life (QWL)* dan kemampuan *Career adaptability* merupakan dua faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan *Career readiness* karyawan sektor *F&B* di Kota Malang.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada konteks Pendidikan (mahasiswa atau siswa) dan pada karyawan perusahaan dibandingkan tenaga kerja *F&B*. Misalnya, penelitian (Latifah Khalisyah Ichwan et al., 2025) dan (Annisa Putri et al., 2024) berfokus pada mahasiswa tingkat akhir, bukan pada karyawan di sector perdagangan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda. Padahal, sektor *F&B* memiliki tingkat ketidakpastian dan intensitas kerja yang tinggi, sehingga perlu diteliti secara spesifik bagaimana *QWL* dan *career adaptability* berpengaruh terhadap kesiapan karir karyawan di lapangan kerja nyata. Penelitian terdahulu mengenai *Quality Of Work Life (QWL)* cenderung menitikberatkan pada job satisfaction atau work engagement Fenita Aysila & Endang Kusmaryani, (2022.), sementara keterkaitannya secara langsung dengan *career readiness* masih jarang dikaji, khususnya dalam konteks pekerja muda sector perdagangan. Demikian pula, hubungan simultan antara *QWL* dan *Career adaptability* terhadap *Career readiness* belum banyak diuji dalam satu model penelitian yang komprehensif, terutama pada sektor *F&B* di daerah berkembang seperti Kota Malang (Chen et al., 2020).

*Career readiness* telah banyak di teliti, namun sebagian besar penelitian masih berfokus pada konteks mahasiswa, siswa, atau fresh graduate, bukan pada karyawan aktif di dunia kerja nyata, khususnya sektor Food and Beverage (*F&B*). Padahal, kesiapan karir tidak hanya dibutuhkan pada masa transisi pendidikan ke dunia kerja, tetapi juga penting untuk mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan karir di sektor industri jasa seperti *F&B* yang bersifat dinamis, penuh tekanan, dan memiliki tingkat turnover tinggi.

Penelitian Humaira Mustika<sup>1</sup>, (2025) menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh signifikan terhadap *career readiness*, namun konteks penelitian keduanya masih pada mahasiswa yang sedang memasuki dunia kerja, bukan karyawan aktif. Sementara itu, Avati & Salim, (2019) serta Latifah Khalisyah Ichwan *et al.*, (2025) juga mengonfirmasi hubungan positif antara *career adaptability* dan *career readiness*, namun lingkupnya terbatas pada mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi. Dengan demikian, terdapat celah penelitian mengenai bagaimana *career adaptability* berperan dalam membentuk kesiapan karir pada tenaga kerja yang sudah berada di sektor pekerjaan sebenarnya, khususnya di industri *F&B* yang karakteristiknya berbeda dari sektor pendidikan.

Penelitian mengenai *Quality Of Work Life (QWL)* juga menunjukkan arah yang konsisten, yakni berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja. Fenita Aysila & Endang Kusmaryani, (2025) dan Prayoga *et al.*, (2024)

menemukan bahwa QWL meningkatkan work engagement dan produktivitas generasi muda. Chavira-Trujillo & Celis de la Rosa, (2024) menambahkan bahwa QWL berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan manajemen karir individu. Namun, sebagian besar penelitian tentang QWL masih berhenti pada hubungan dengan *job satisfaction*, *work engagement*, atau *employee performance*, bukan terhadap *career readiness* secara langsung. Artinya, penelitian yang menghubungkan QWL dengan kesiapan karir karyawan aktif masih sangat terbatas, terutama pada konteks sektor jasa dan pekerja muda.

Kebanyakan penelitian terdahulu dilakukan di konteks pendidikan atau organisasi formal, sedangkan sektor *F&B* memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda: ritme kerja cepat, tuntutan fisik tinggi, interaksi langsung dengan pelanggan, serta fluktuasi jam kerja. Kondisi ini menuntut kemampuan adaptasi dan keseimbangan kerja yang lebih tinggi. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menguji pengaruh QWL dan *Career adaptability* terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor *F&B* di Kota Malang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Quality Of Work Life (QWL)* berpengaruh secara signifikan terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor Food and Beverage (*F&B*) di Kota Malang?
- 2) Apakah *Career adaptability* berpengaruh secara signifikan terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor *F&B* di Kota Malang?
- 3) Apakah *Quality Of Work Life (QWL)* dan *Career adaptability* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor *F&B* di Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas , maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor Food and Beverage (*F&B*) di Kota Malang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *Career adaptability* terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor *F&B* di Kota Malang.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan *Career adaptability* secara simultan terhadap *Career readiness* pada karyawan sektor *F&B* di Kota Malang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis yaitu manfaat dalam bentuk teori yang di peroleh dari penelitian ini, sedangkan manfaat praktis yaitu manfaat yang di peroleh secara praktik dari penelitian ini. Penjelasan mengenai manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara *Quality Of Work Life (QWL)*, *Career Adaptability*, dan *Career readiness*.

Beberapa manfaat teoretisnya meliputi:

1. Memberikan bukti empiris baru mengenai pengaruh *QWL* dan *Career adaptability* terhadap *Career readiness* dalam konteks karyawan aktif sektor jasa, yang sebelumnya lebih banyak diteliti pada mahasiswa.
2. Menjadi referensi akademis bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa di sektor lain, atau menambahkan variabel mediasi dan moderasi untuk

memperkuat model konseptual pengembangan karir tenaga kerja muda.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia, serta lembaga ketenagakerjaan di Kota Malang dalam merancang kebijakan pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana *Quality Of Work Life (QWL)* dan *Career adaptability* memengaruhi *Career readiness* karyawan di sektor *F&B*. Bagi pelaku usaha dan manajemen perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja seperti pengaturan beban kerja, sistem kompensasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk memberikan pelatihan pengembangan adaptabilitas karir agar karyawan memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dan siap menghadapi tantangan kerja di masa depan. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan retensi tenaga kerja, mengurangi turnover, serta menciptakan

iklim kerja yang lebih stabil dan produktif di sektor *F&B* Kota  
Malang

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan antara variabel *Quality Of Work Life (QWL)*(X1), *Career adaptability* (X2) terhadap *Career Readiness* (Y). Penelitian tersebut berada pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**

| No. | Nama, Tahun, Judul Penelitian                                                                                                                                                           | Variabel                                                                                                                                                                                           | Metode Penelitian                                                                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | <i>Courage, Career Adaptability, and Readiness as Resources to Improve Well-Being during the University-to-Work Transition in Italy.</i><br>Enesto L, Andrian Z, dan Patrizia P.( 2021) | Variabel Independen<br><br>X1= <i>Career Transition Readiness</i><br><br>X2= <i>Career Adaptability</i><br><br>Variabel Dependen<br><br>Y1= <i>Life Satisfaction</i><br><br>Y2= <i>Flourishing</i> | a. Penelitian berjenis kuantitatif<br><br>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 352 responden<br><br>c. Teknik pengumpulan data dengan <i>Online survey</i> dengan <i>informed consent</i> | Penelitian ini menegaskan bahwa psychological resources, terutama <i>courage, career transition readiness</i> , dan unsur-unsur tertentu dari <i>career adaptability (concern, control, confidence)</i> , merupakan faktor pelindung yang meningkatkan kesejahteraan psikologis mahasiswa saat menjalani transisi dari universitas ke dunia kerja. Dengan demikian, meningkatkan <i>career adaptability</i> dan memupuk keberanian dapat membantu mahasiswa mengelola ketidakpastian masa depan dan meningkatkan kesejahteraan mereka dalam transisi karier |
| 2.  | Pengaruh <i>Career adaptability</i> terhadap kesiapan kerja Mahasiswa                                                                                                                   | Variabel Independen                                                                                                                                                                                | a. Penelitian ini berjenis kuantitatif                                                                                                                                                  | Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki tingkat adaptabilitas karier                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>pada masa <i>pandemic</i>.</p> <p>Lakshmi. F, dan Elmarta. K. (2022).</p>                                                                                                                                                                           | <p>X= <i>Career Adaptability</i></p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y= <i>Work Readiness</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 182 responden.</p> <p>c. Teknik analisis data dengan <i>kuota sampling</i>.</p> <p>d. Teknik pengambilan sampel dengan <i>non-propability sampling</i>.</p> | <p>tinggi — yaitu kemampuan untuk merencanakan karier, mengambil keputusan, fleksibilitas terhadap perubahan, dan keyakinan menghadapi tantangan — cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik meskipun kondisi eksternal (seperti pandemi) sulit.</p> <p><i>Career adaptability</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Readiness</i>.</p> |
| 3. | <p>Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Terhadap <i>Career Satisfaction</i> Dengan</p> <p>Variabel Mediasi <i>Job Stress, Job Satisfaction, Job Commitment dan Work-Life Balance</i>.</p> <p>Mayang. S, Archa. W, dan Tanuwijaya. J. (2022.)</p> | <p>Variabel Independen</p> <p>XI= <i>Quality Of Work Life (QWL)(QWL)</i></p> <p>Variabel Mediasi</p> <p>M=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Stress</i></li> <li>2. <i>Job Satisfaction</i></li> <li>3. <i>Job Commitment</i></li> <li>4. <i>Work-Life Balance</i></li> </ol> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y= <i>Career Satisfaction</i></p> | <p>a. Penelitian ini berjenis kuantitatif</p> <p>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 271 responden</p> <p>a. Teknik pengambilan sampel dengan <i>random sampling</i></p>                           | <p>Berdasarkan hasil perhitungan <i>bootstrap</i> menunjukkan bahwa data terdapat pengaruh positif yang signifikan antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen.</p>                                                                                                                                                                  |
| 3. | <p>Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> dan <i>Emotional Intelligence</i></p>                                                                                                                                                                    | <p>Variabel Independen</p> <p>XI= <i>Career Adaptability</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>a. Penelitian ini berjenis kuantitatif.</p> <p>b. Sampel yang di gunakan</p>                                                                                                                   | <p>Berdasarkan dari hasil penelitian pada 140 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Malang dapat</p>                                                                                                                                                                                                                                    |

|    |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>(EI) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ekka Nusa.</p> <p>Rahmadanty. P, Veronica. M, dan Emilda. (2024).</p>                                                                                              | <p>Variabel Dependen</p> <p>Y= <i>Career Anxiety</i></p>                                                                                                                                           | <p>sebanyak 140 responden.</p>                                                                                                                                      | <p>disimpulkan bahwa, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara <i>career adaptability</i> dan <i>career anxiety</i>, dimana semakin tinggi <i>career adaptability</i> mahasiswa maka semakin rendah tingkat <i>career anxiety</i> mereka. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan beradaptasi karier mereka, maka semakin rendah kecemasan karier mereka. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan beradaptasi mereka, maka semakin tinggi tingkat kecemasan karier mereka.</p> |
| 4. | <p><i>The Influence Of Job Satisfaction And Quality Of Work Life (QWL) On Employee Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment.</i></p> <p>Alfain. Z, Noekent. V, dan Shisiq. F. (2024.)</p> | <p>Variabel Independent</p> <p>XI= <i>Job Satisfaction.</i></p> <p>Variabel Mediasi</p> <p>M= <i>Organizational Commitment.</i></p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y= <i>Employee Performance</i></p> | <p>a. Penelitian ini berenis kuantitatif.</p> <p>b. Sampel yang digunakan sebanyak 211 responden.</p> <p>c. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.</p> | <p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa JS memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap EP, sedangkan QWL dan OC memiliki pengaruh positif yang signifikan. Temuan menunjukkan bahwa OC memediasi JS dan QWL terhadap EP.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 5. | <p><i>Analisis Quality Of Work Life</i></p>                                                                                                                                                                   | <p>Variabel Independent</p>                                                                                                                                                                        | <p>a. Penelitian ini berjenis kuantitatif.</p>                                                                                                                      | <p>1. Secara parsial menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|    |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>(QWL) Dan <i>Human Capital</i></p> <p>Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KP.</p> <p>Naibaho. S, Hermen. H. (2024.)</p> | <p>XI= <i>Quality Of Work Life (QWL)(QWL)</i></p> <p>X2= <i>Human Capital</i></p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y= Kinerja Karyawan</p> | <p>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 132 responden.</p> <p>c. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i>.</p> <p>d. Teknik analisis data dengan <i>Uji analisis linier berganda</i>.</p> | <p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Secara simultan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>                                                                                                                                        |
| 6. | <p>Hubungan Antara <i>Career adaptability</i> Dan <i>Career Anxiety</i> Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.</p> <p>(Saputri. I. 2024.)</p>                  | <p>Variabel Independen</p> <p>XI= <i>Career Adaptability</i></p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y= <i>Career Anxiety</i></p>             | <p>a. Penelitian ini berjenis kuantitatif.</p> <p>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 140 responden.</p>                                                                                                        | <p>Berdasarkan dari hasil penelitian pada 140 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Malang dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara <i>career adaptability</i> dan <i>career anxiety</i>, dimana semakin tinggi <i>career adaptability</i> mahasiswa maka semakin rendah tingkat <i>career anxiety</i> mereka. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan beradaptasi</p> |

|    |                                                                                                                                     |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                     |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                               | karier mereka, maka semakin rendah kecemasan karier mereka. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan beradaptasi mereka, maka semakin tinggi tingkat kecemasan karier mereka                                                     |
| 7. | Conscientiousness Dan <i>Career adaptability</i> Pada Mahasiswa Genenrasi Z Di Yogyakarta.<br><br>(Aji. K, dan Yuniasanti. R. 2025) | Variabel Independen<br><br>$X = \text{Conscientiousness}$<br><br>Variabel Dependen<br><br>$Y = \text{Career adaptability}$ | a. Penelitian ini berjenis kuantitatif.<br>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 168 responden.<br>c. Teknik analisis data dengan korelasi <i>product moment</i> .                               | Terdapat hubungan yang positif antara <i>conscientiousness</i> dengan <i>career adaptability</i> pada mahasiswa Generasi Z dan semakin tinggi <i>conscientiousness</i> maka semakin tinggi juga <i>career adaptability</i> mahasiswa Generasi Z. |
| 8. | <i>Grit as a Predictor of Career adaptability in Fresh Graduates.</i><br>Andini, S, Fitriana, D, dan Arlotas, R. (2025).            | Variabel Independen<br><br>$X = \text{Grit}$<br><br>Variabel Dependen<br><br>$Y = \text{Career Adaptability}$              | a. Penelitian berjenis kuatitaif.<br>b. Sampel yang di gunakan sebanyak 279 responden.<br>c. Teknik analisis data dengan korerasional.<br>d. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling | Berdasarkan hasil perhitungan <i>bootstrap</i> menunjukkan bahwa data terdapat pengaruh positif yang signifikan antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen                                                                     |
| 9. | Pengaruh <i>Career</i>                                                                                                              | Variabel                                                                                                                   | a. Penelitian ini berjenis                                                                                                                                                                    | Hasil pengujian menunjukkan bahwa JS                                                                                                                                                                                                             |

|     |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <p><i>Adaptability dan Parental Careerrelated Behaviors</i> terhadap Kesiapan Kerja terhadap Mahasiswa Manajemen Tingkat Akhir. Ichwan. K, Handaru. W, dan Wolor. W. (2025)</p> | <p>Independen<br/> <math>X_1 = \text{Career Adaptability}</math><br/> <math>X_2 = \text{Parental Career-related Behaviors}</math><br/>           Variabel<br/>           Dependen<br/> <math>Y = \text{Work Readiness}</math></p> | <p>kuantitatif. b. Sampel yang di gunakan sebanyak 100 responden.<br/>           b. Teknik analisis data dengan Uji analisis linier berganda.<br/>           c. Teknik pengambilan sampel deng</p> | <p>memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap EP, sedangkan QWL dan OC memiliki pengaruh positif yang signifikan. Temuan menunjukkan bahwa OC memediasi JS dan QWL terhadap EP.</p>                                                                                                              |
| 10. | <p><i>Conscientiousness Dan Career adaptability Pada Mahasiswa Genenrasi Z Di Yogyakarta.</i> Aji. K, dan Yuniasanti. R. (2025)</p>                                             | <p>Variabel<br/>           Independen<br/> <math>X = \text{Conscientiousness}</math><br/>           Variabel<br/>           Dependen<br/> <math>Y = \text{Career adaptability}</math></p>                                         | <p>a. Penelitian ini berjenis kuantitatif.<br/>           b. Sampel yang di gunakan sebanyak 168 responden.<br/>           c. Teknik analisis data dengan korelasi <i>product moment</i>.</p>      | <p>Terdapat hubungan yang positif antara conscientiousness dengan career adaptability pada mahasiswa Generasi Z dan semakin tinggi conscientiousness maka semakin tinggi juga career adaptability mahasiswa Generasi Z.</p>                                                                                    |
| 11. | <p><i>The Contribution Of Career adaptability To Students' Job Readiness During The School To Work Transition Period.</i> Mustika, H. (2025)</p>                                | <p>Variabel<br/>           Independen<br/> <math>X = \text{Conscientiousness}</math><br/>           Variabel<br/>           Dependen<br/> <math>Y = \text{Career Adaptability}</math></p>                                         | <p>a. Penelitian berjenis kuantitatif.<br/>           b. Sampel yang digunakan sebanyak 168 responden.<br/>           c. Teknik analisis data dengan korelasi p</p>                                | <p>Penelitian ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik cenderung menunjukkan kesiapan yang lebih optimal dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Secara statistik, career adaptability memberikan kontribusi sebesar 27,5% terhadap peningkatan kesiapan</p> |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>kerja, sementara 72,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut, seperti efikasi diri, dukungan keluarga, pengalaman kerja atau magang, serta kompetensi karier. Conscientiousness berpengaruh terhadap <i>Career Adaptability</i>.</p> |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2.2 Kerangka Teori

### 2.2.1 *Career Contruction Teiori*

Teori Career Construction Theory (CCT) yang diperkenalkan oleh Savickas & Porfeli, (2012) merupakan pengembangan dari teori karier klasik vocational development theory. Teori ini menegaskan bahwa karier seseorang tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dikonstruksi melalui proses adaptasi terhadap berbagai perubahan dalam lingkungan kerja serta pengalaman hidup. CCT berasumsi bahwa individu memiliki peran aktif dalam menciptakan makna dan arah kariernya sendiri dengan memanfaatkan potensi dan dukungan dari lingkungan sekitar. Dengan demikian, fokus utama teori ini terletak pada kemampuan individu untuk

menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, dinamika perubahan, dan berbagai transisi dalam perjalanan kariernya.

*Career adaptability* merupakan komponen penting dalam *CCT* karena menunjuk pada kesiapan psikososial individu dalam menghadapi perubahan, tuntutan pekerjaan, dan berbagai perubahan karier. *Adaptabilitas* ini mencakup aspek *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* yang dibutuhkan karyawan agar tetap mampu merespons perubahan.

*Career Construction Theory* digunakan dalam penelitian ini karena teori tersebut memberikan penjelasan menyeluruh mengenai bagaimana individu membentuk kariernya melalui proses penyesuaian terhadap pengalaman kerja dan kondisi lingkungan. Dalam penelitian ini, *Quality Of Work Life (QWL)* di kaitkan dengan menyediakan berbagai pengalaman dan situasi kerja yang akan memengaruhi cara seseorang menentukan arah kariernya. Lingkungan kerja yang mendukung seperti kondisi kerja yang nyaman, relasi kerja yang harmonis, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan diri menciptakan fondasi positif bagi karyawan untuk memahami pengalaman kerjanya secara konstruktif

*Career readiness* dalam pandangan *CCT* dianggap sebagai tahap akhir dari proses konstruksi karier, yaitu keadaan ketika individu telah memiliki kesiapan untuk menghadapi tugas, perubahan, dan keputusan karier secara efektif. Kesiapan ini terbentuk apabila karyawan

mampu mengolah pengalaman kerja dan memiliki kemampuan adaptasi yang kuat untuk menghadapi tantangan yang muncul di dunia kerja.

## **2.3 Kajian Teoritis**

### **2.3.1 *Quality Of Work Life***

#### **2.3.1.1 Pengertian *Quality Of Work Life***

Menurut Robbins dan Judge 2013 dalam (Giri et al., 2022) *Quality Of Work Life (QWL)* merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menjamin serta memenuhi rasa nyaman, keamanan kerja, kepuasan, sistem penghargaan yang adil, kesejahteraan karyawan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Dessler dalam Chrisienty, (2015) memandang *QWL* sebagai kondisi di mana karyawan menyadari bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka melalui keterlibatan dalam organisasi.

*QWL* mencerminkan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mental dan fisik yang mereka rasakan selama bekerja. Sejalan dengan itu, Lau dan May 1998 dalam (Tilaar et al., 2017) mendefinisikan *QWL* sebagai strategi organisasi yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat memperbaiki

kondisi kerja sekaligus memberikan manfaat bagi organisasi dan pemberi kerja.

Davis dan Cherns dalam (Saragih et al., 2020) menjelaskan bahwa *Quality Of Work Life (QWL)* merupakan kondisi di mana karyawan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, sambil tetap berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, menurut William B. Werther dan Keith Davis, *QWL* adalah suatu pendekatan yang dilakukan organisasi secara sistematis dan terencana untuk memberikan peluang sebesar-besarnya bagi karyawan agar dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

#### **2.3.1.2** Indikator *Quality Of Work Life*

Menurut Mawu *et al.*, (2018) dalam (Rashid & Amin, 2024) terdapat Indikator-indikator *Quality Of Work Life (QWL)* sebagai berikut :

##### **1. Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)**

Sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan harus layak, adil, dan memadai, artinya imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memuaskan, sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan serta sesuai

dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

## 2. Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)

Fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari medical center, dental wellness center, wellness center program, recreation program, dan counseling program. Dengan adanya kegiatan tersebut akan memberikan jaminan agar kesehatan anggota organisasi selalu terpelihara. Beberapa kegiatannya adalah dengan memberikan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa material (fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan).

## 3. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)

Dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh. Untuk itu diperlukan kegiatan agar organisasi tetap efektif dalam mencapai tujuan dengan meningkatkan perasaan memperoleh jaminan keselamatan kerja pada setiap anggota organisasi. Beberapa kegiatannya adalah mencari cara terbaik dalam menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pensiun.

#### 4. Komunikasi (*communication*)

Agar komunikasi antar karyawan dengan karyawan, ataupun dengan manajemen menjadi baik perlu dilakukan komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan organisasi.

#### 5. Partisipasi karyawan (*Employee participation*)

Organisasi harus mampu mempartisipasikan anggota organisasi secara optimal, tidak saja untuk menciptakan persanaan diterima, diakui dan dihargai, tetapi juga untuk memberikan peluang menyampaikan ide/gagasan, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik-kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan peningkatan cara mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan.

#### 2.3.1.3 *Quality Of Work Life (QWL)* dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang sempurna karena mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, baik dalam hal spiritual maupun material. Setiap manusia tentu memiliki keinginan untuk mencapai kehidupan yang baik dan layak, serta berusaha keras untuk mewujudkannya. Namun, tidak sedikit yang keliru dalam memaknai arti kehidupan yang baik tersebut. Sebagian orang menganggap bahwa kehidupan yang baik identik dengan kekayaan

materi, kemewahan, atau jabatan dan popularitas yang tinggi. Akibatnya, mereka rela menempuh berbagai cara, termasuk yang bertentangan dengan ajaran Islam, demi meraih tujuan tersebut. Padahal, dalam pandangan Islam, kehidupan yang baik bukan hanya diukur dari aspek duniawi, tetapi juga dari sejauh mana seseorang mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan spiritual, moral, dan materialnya sesuai dengan tuntunan syariat.

Sebagai pedoman hidup, Al-Qur'an sudah menjelaskan makna dan persyaratan kehidupan yang baik, dengan amal sholeh dan beriman kepada Allah dan Rasul, sebagaimana disebutkan pada QS. Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ  
فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “*Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*”

Dalam Riwayat Hadist Tirmidzi menjelaskan

مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرِّهِ، مُعَافًى فِي جَسَدِهِ، عِنْدَهُ قُوَّةٌ يَوْمَهُ فَكَأَنَّمَا جِيزَتْ لَهُ الدُّنْيَا

Yang artinya: *Barang siapa merasa aman, sehat, dan memiliki kebutuhan hariannya, seolah-olah dunia telah diberikan kepadanya.*

Merujuk Tafsir Al-Muyassar, Dan carilah pahala negeri akhirat pada apa yang Allah berikan kepadamu berupa harta benda, dengan mengamalkan ketaatan kepada Allah melalui harta itu di dunia ini. Dan janganlah kamu lupa bagianmu dari dunia dengan jalan bersenang-senang di dunia ini dengan hal-hal yang halal, tanpa berlebihan. Dan berbuat baiklah kepada orang-orang dengan memberikan sedekah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dengan (memberikan) harta yang banyak. Dan janganlah kamu mencari apa yang diharamkan oleh Allah berupa tindakan berbuat kerusakan di muka bumi dan penganiayaan terhadap kaummu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan dan Dia akan membalas mereka atas amal perbuatan buruk mereka.

## **2.3.2 *Career adaptability* (Adaptabilitas Karier)**

### **2.3.2.1 Pengertian *Career Adaptability***

Adaptabilitas karier atau *career adaptability* merupakan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, tantangan, dan tuntutan yang terjadi selama perjalanan kariernya (Pratiwi et al., 2024). Dalam konteks dunia kerja modern yang terus berubah akibat globalisasi dan kemajuan teknologi, kemampuan ini menjadi semakin krusial. Menurut (Rottinghaus, 2005 dalam (Annisa Putri et al., 2024), *career adaptability*

menggambarkan kecenderungan individu untuk secara proaktif mempersiapkan diri, menyusun rencana, serta menanggapi perubahan yang terjadi dalam perkembangan karier mereka. Mahasiswa maupun individu yang memiliki tingkat adaptabilitas karier tinggi umumnya lebih siap menghadapi masa transisi menuju dunia kerja. Hal ini karena kemampuan beradaptasi tersebut memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier, mengantisipasi serta mengatasi hambatan yang muncul, baik yang dapat diperkirakan maupun yang tidak terduga, serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Collins et al., 2021).

Menurut Savickas, (2012) dalam (Annisa Putri et al., 2024), individu dengan *career adaptability* yang baik dapat mengelola dan mengarahkan tujuan karir mereka terutama ditengah perubahan dinamika pekerjaan dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang terus berubah seiring perkembangan zaman. Hal ini dapat ditandai dengan rasa ingin tahu dan keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Menurut (Aninditha et al., 2022), rasa percaya diri yang dimiliki oleh individu dapat membuat mereka lebih termotivasi dan meyakini bahwa tujuan karier yang diharapkan dapat dicapai. Mahasiswa yang memiliki tingkat kesiapan kerja tinggi cenderung lebih mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan serta memiliki keyakinan bahwa

mereka dapat bersaing dengan lulusan lain dalam memperoleh pekerjaan.

#### 2.3.3.2 Indikator *Career Adaptability*

Menurut Mark L. Savickas dan Erik J. Porfeli 2012 dalam (Annisa Putri et al., 2024) terdapat Indikator-indikator *Career adaptability* sebagai berikut :

##### 1) *Career concern* (Kepedulian karir)

Aspek ini mencerminkan sejauh mana individu memiliki pemahaman tentang pentingnya pengembangan karier serta kesadaran bahwa perubahan dan tantangan dalam karier merupakan bagian dari proses yang pasti akan dijalani.

##### 2) *Career control* (Pengendalian karir)

Individu meyakini bahwa mereka mampu mengatur arah kariernya sendiri, mengambil keputusan yang tepat, serta menangani tantangan atau hambatan yang mungkin muncul di masa depan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki aspek ini tinggi tidak mudah menyerah ketika situasi pekerjaan berubah, karena mereka yakin dapat menyesuaikan diri dan tetap mengontrol perkembangan kariernya.

### 3) *Career curiosity* (Keingintahuan karir)

Aspek ini menggambarkan rasa ingin tahu dan dorongan individu untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan dalam kariernya. Dengan adanya rasa ingin tahu tersebut, individu cenderung terbuka terhadap peluang baru serta berusaha mencari informasi, pengalaman, dan pengetahuan yang dapat membantu berkembang, dan aspek ini juga mencerminkan keinginan untuk terus belajar dan memperluas wawasan agar mampu menghadapi perubahan serta tantangan karier di masa depan. Individu dengan tingkat rasa ingin tahu tinggi biasanya tidak takut mencoba hal baru, aktif mencari pengalaman berbeda, dan melihat perubahan bukan sebagai hambatan, melainkan kesempatan untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan diri.

### 4) *Career confidence* (Keyakinan akan karir)

Aspek ini menunjukkan bahwa individu memiliki kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan serta mencapai tujuan karier yang diinginkan. Mereka memandang setiap rintangan sebagai bagian dari proses menuju keberhasilan, bukan sebagai hambatan yang harus dihindari.

#### 2.3.1.4 *Career adaptability* dalam islam

*Career adaptability* dalam Islam seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang diajarkan oleh Rasulullah Saw., yang selalu menunjukkan keteladanan dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan kehidupan. Rasulullah Saw. mampu beradaptasi dengan bijaksana terhadap setiap situasi dengan berpegang pada nilai-nilai shiddiq, amanah dipercaya), tabligh, dan fathanah. Dalam konteks dunia karier, individu yang memiliki *career adaptability* hendaknya juga meneladani prinsip-prinsip tersebut, yaitu mampu bersikap jujur terhadap kemampuan diri, bertanggung jawab dalam menjalani tugas, menyampaikan ide atau gagasan dengan bijak, serta menggunakan kecerdasan dalam menghadapi perubahan dan tantangan karier. Dengan demikian, *career adaptability* tidak hanya menjadi kemampuan teknis untuk beradaptasi, tetapi juga mencerminkan integritas moral dan spiritual yang sejalan dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadist. Seperti dalam firman Allah QS. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ يَّيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “ *Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan*

*terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar-Ra’d:11).*

Dalam Riwayat Hadist Tirmidzi menjelaskan

الْكَيِّسُ مَنْ دَانَ نَفْسَهُ وَعَمِلَ لِمَا بَعْدَ الْمَوْتِ

*Yang artinya: Orang yang benar-benar cerdas dan bijaksana adalah mereka yang mampu melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri, menyadari kekurangan dan potensi yang dimiliki, serta menggunakan kesadaran tersebut untuk mempersiapkan masa depan dengan sungguh-sungguh melalui perbuatan yang bermanfaat.*

Dalam Tafsir Wajiz di jelaskan Tidak saja mengetahui sesuatu yang tersembunyi di malam hari dan yang tampak di siang hari, Allah, melalui malaikat-Nya, juga mengawasinya dengan cermat dan teliti. Baginya, yakni bagi manusia, ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga dan mengawasi-nya secara bergiliran, dari depan dan dari belakangnya. Mereka menjaga dan mengawasi-nya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah Yang Mahakuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi yang lain, sebelum mereka mengubah keadaan diri menyangkut sikap mental dan pemikiran mereka sendiri. Dan apabila,yakni andaikata, Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum-dan ini adalah hal yang mustahil bagi Allah-maka tak ada kekuatan apa pun yang dapat menolaknya dan tidak ada yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain Dia.

### 2.3.3 *Career readiness* (Kesiapan karieir)

#### 2.3.3.1 Definisi *Career readiness*

Kesiapan karir di definisikan sebagai pencapaian dan demonstrasi kompetensi yang diperlukan untuk mempersiapkan karyawan aktif, secara luas dalam transisi yang sukses dalam dunia kerja. Karyawan yang mempersiapkan karier perlu mengembangkan pemahaman tentang persyaratan profesional untuk sukses di tempat kerja serta pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan karier yang diinginkan (Daniels & Brooker, 2014). Banyak ahli berpendapat bahwa kesiapan karier bukanlah keadaan statis (Samson et al., 2013), penguasaan kesiapan kerja bervariasi seiring kemajuan karyawan dalam suatu kondisi dalam dunia kerja. Dinamika yang terus berubah dalam tenaga kerja saat ini mengharuskan karyawan yang siap karier untuk adaptif dan berkomitmen pada pembelajaran seumur hidup. Dengan demikian, penguasaan kesiapan karier akan bervariasi sesuai dengan kemajuan individu dalam perjalanan kariernya, di mana dinamika dunia kerja modern menuntut setiap karyawan untuk bersikap adaptif, fleksibel, serta berkomitmen pada pembelajaran sepanjang hayat *lifelong learning* agar dapat mempertahankan relevansi dan produktivitas dalam profesinya (Elizabeth J. Muniz, 2018).

### 2.3.3.2 Indikator Career readiness

Menurut Muñiz & Eimerbrink 2018 dalam J.Muniz, (2023) terdapat Indikator-indikator *Career readiness* sebagai berikut :

#### 1) Kemampuan Mengevaluasi Pilihan Karier.

Kemampuan mengevaluasi pilihan karier adalah kapasitas individu untuk mengenali, menganalisis, dan menilai minat, nilai, potensi, serta tujuan karier pribadi berdasarkan pemahaman terhadap persyaratan dunia kerja.

#### 2) Kemampuan Menyesuaikan Harapan Karier dengan Realitas Dunia Kerja.

Kemampuan menyesuaikan harapan karier dengan realitas dunia kerja adalah kemampuan individu untuk beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan, tuntutan, dan kondisi aktual di lingkungan kerja yang mungkin berbeda dari ekspektasi awalnya.

#### 3) Pemahaman Peran dan Budaya Kerja.

Pemahaman peran dan budaya kerja adalah kemampuan individu untuk memahami fungsi, tanggung jawab, nilai, serta norma yang berlaku dalam lingkungan profesional dan organisasi tempat ia bekerja.

### 2.3.3.3 *Career readiness* dalam islam

Dalam Islam, *career readiness* atau kesiapan karier tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk memasuki dan beradaptasi dalam dunia kerja, tetapi juga mencakup kesiapan spiritual, moral, dan sosial yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Islam memandang pekerjaan bukan sekadar sarana untuk memperoleh penghidupan, melainkan bagian dari ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan. Dengan demikian, *career readiness* dalam Islam merupakan kesiapan yang menyeluruh meliputi niat yang ikhlas, akhlak yang mulia, kompetensi profesional, serta orientasi untuk memberi manfaat dan menjalankan amanah pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, *career readiness* tidak hanya menjadi kemampuan teknis untuk beradaptasi, tetapi juga mencerminkan integritas moral dan spiritual yang sejalan dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadist. Seperti dalam firman Allah QS. Al-Mulk : 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya “ *Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan*”.

Dalam Riwayat Hadist Bukhori menjelaskan

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Yang artinya: *Setiap manusia pada dasarnya adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, dan setiap kepemimpinan tersebut akan dimintai pertanggungjawaban atas segala tindakan, keputusan, dan sikap yang diambil dalam kehidupan.*

Merujuk Tafsir Al-Muyassar, Hanya Allah semata yang menjadikan bumi mudah dijelajahi dan terbentang untuk kalian, yang kalian bisa tinggal di atasnya. Berjalanlah di penjuru-penjuru dan ujung-ujungnya. Makanlah rizki Allah yang Dia keluarkan untuk kalian dari bumi. Dalam ayat ini mengandung dorongan mencari rizki dan bekerja. Dan di dalam ayat ini juga terkandung petunjuk bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan yang haq, tidak ada sekutu bagi Nya, juga menunjukkan kuasa Nya, mengingatkan nikmat-nikmat Nya, dan memperingatkan dari kecenderungan kepada dunia.

## **2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.4.1 Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap *Career readiness***

*Quality Of Work Life (QWL)* memegang peranan penting dalam meningkatkan kesiapan karier seseorang. Ketika individu

bekerja dalam lingkungan yang positif dan suportif, rasa puas serta komitmen terhadap pekerjaannya cenderung meningkat. Temuan penelitian oleh (Ramdhi et al., 2021) menguatkan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang optimal menjadi salah satu indikator kesiapan karier karena mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif.

Pengalaman kerja yang menjadi dasar penting dalam memperkuat kesiapan karier mereka. Sementara itu, *career readiness* mencakup kemampuan individu untuk mengenali dirinya, memahami peluang karier, dan menyusun rencana karier secara matang. Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang berkualitas cenderung lebih mudah membangun pemahaman diri, mendapatkan kesempatan belajar, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menata masa depan karier mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa QWL memiliki pengaruh terhadap peningkatan *career readiness*, karena lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat motivasi, meningkatkan kompetensi, serta membantu karyawan membentuk pandangan karier yang lebih terarah dan positif (Nadiri & Tanova, 2010).

**H1: *Quality Of Work Life (QWL)* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*.**

#### 2.4.2 Pengaruh *Career adaptability* terhadap *Career readiness*

*Career adaptability* merupakan kapasitas seseorang untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan, tantangan, dan dinamika yang muncul sepanjang perjalanan kariernya. Individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi yang di dasarkan melalui *concern* terhadap masa depan, *control* dalam mengelola keputusan karier, *curiosity* untuk mengeksplorasi peluang, serta *confidence* dalam menghadapi hambatan cenderung memiliki kesiapan karier yang lebih baik. Sementara itu, *career readiness* mencakup kemampuan memahami diri *self-knowledge*, melakukan eksplorasi karier, dan menyusun rencana karier secara terarah Mark L. Savickas dan Erik J. Porfeli 2012 dalam (Annisa Putri et al., 2024).

Penelitian lain oleh (Narasiang et al., 2023) juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang positif cenderung lebih termotivasi dalam mempersiapkan karier mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* berperan penting dalam meningkatkan *career readiness* karena individu yang adaptif lebih aktif mempersiapkan diri, lebih responsif terhadap perubahan dunia

kerja, dan lebih siap dalam mengambil keputusan karier Savickas & Porfeli, (2013).

**H2: *Career Adaptability* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*.**

**2.4.3** Pengaruh *Career adaptability* dan *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap *Career readiness* secara simultan

*Career adaptability* dan *Quality Of Work Life (QWL)* merupakan dua aspek utama yang secara bersama-sama dapat memengaruhi kesiapan karier individu. *Career adaptability* menggambarkan kapasitas psikososial seseorang dalam merespons perubahan, tuntutan, dan tantangan dalam perjalanan karier melalui empat dimensi penting, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Individu dengan adaptabilitas tinggi biasanya lebih mampu memproyeksikan masa depan kariernya, mengambil alih kendali dalam membuat keputusan, menjelajahi peluang karier baru, serta menghadapi hambatan dengan keyakinan diri yang kuat (Annisa Putri et al., 2024). *QWL*, di sisi lain, mencerminkan seberapa baik lingkungan kerja memenuhi kebutuhan fisik, emosional, dan sosial yang diperlukan karyawan untuk bekerja secara optimal. Tempat kerja yang memberikan kenyamanan, hubungan kerja yang suportif, kesempatan pengembangan diri, dan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi biasanya

menghasilkan pengalaman kerja positif yang dapat memperkuat pemahaman diri dan motivasi karier karyawan (Nadiri & Tanova, 2010).

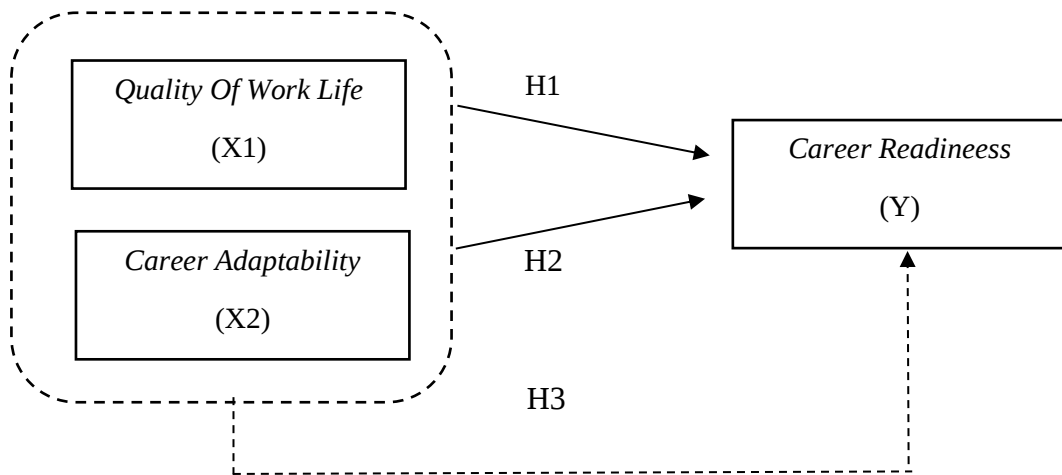
Ketika kedua faktor ini bekerja secara simultan, *Career adaptability* bertindak sebagai kekuatan internal yang menuntun individu dalam merancang dan mengarahkan jalur kariernya, sementara *QWL* menyediakan dukungan eksternal yang memperkuat proses tersebut. Sinergi antara kesiapan psikologis individu dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan landasan yang kokoh untuk meningkatkan *career readiness*, yang meliputi pemahaman diri, eksplorasi peluang karier, dan penyusunan rencana karier yang matang. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karier dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap kesiapan karier individu (Gupta & Sharma, 2016).

**H3: *Career Adaptability* dan *Quality Of Work Life (QWL)* secara simultan berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*.**

## 2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1

Model Kerangka Koseptual



Keterangan:

- ▶ = Parsial  
-----▶ = Simultan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Metode eksplanatori dipilih karena bertujuan untuk menguji teori serta hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui analisis data numerik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini mengkaji hubungan antara beberapa variabel, yaitu *Quality Of Work Life* dan Career Adaptability, terhadap Career Readiness. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan berdasarkan landasan teori yang digunakan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merujuk pada lokasi di mana peneliti akan menjalankan studi dan mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menguji hipotesis. Data tersebut diperoleh dari tanggapan responden yang menjadi subjek studi. Lokasi pada studi ini dilakukan secara daring di Kota Malang dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden yang menjadi subjek studi. Responden dalam studi ini mencakup karyawan *F&B* di kota Malang yang berada di beberapa kecamatan Lowokwaru, Sukun, Klojen, Blimbing, Kedungkandang.

### 3.3 Populasi Sampel

Populasi merujuk pada suatu daerah yang terdiri dari objek dan subjek dengan ciri dan jumlah tertentu yang telah ditetapkan untuk menjadi fokus studi, serta diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun yang kayawan *F&B* yang berkerja di kota Malang, dengan cangkupan *F&B* 5 kecamatan yaitu, kecamatan Lowokwaru, Sukun, Klojen, Blimbing, Kedungkandang. Populasi dapat diferensiasikan menjadi 2 kelompok berdasarkan kerangkanya, yaitu populasi terbatas (*finite*) di mana populasi ini diketahui jumlahnya, dan populasi tak terbatas (*infinite*) di mana populasi ini tidak diketahui jumlahnya (Dimyati et al., 2019), Penelitian ini menggunakan populasi *infinite* karena tidak diketahui jumlahnya.

Sugiyono, (2015) mendeskripsikan bahwasanya sampel adalah bagian dari totalitas dan ciri yang dipunyai oleh suatu populasi. Ketika suatu penelitian melibatkan populasi yang besar dan mengakibatkan keterbatasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian pada seluruh populasi, peneliti dapat memilih untuk menentukan sampel yang mewakili populasi tersebut. Sebagai hasilnya, sampel yang dipilih oleh peneliti dapat mencerminkan keseluruhan populasi yang ada. Karena tidak ada informasi mengenai jumlah total populasi, metode penghitungan sampel dalam penelitian ini mengikuti rumus (Maholtra, 2009), yaitu dengan mengalikan total item pertanyaan dengan faktor 4 atau 5. Jumlah item pertanyaan dalam studi ini adalah 24, sehingga sampel minimalnya adalah  $5 \times 24 = 120$ . Oleh karena itu, jumlah

responden yang akan menjadi obyek penelitian adalah sebanyak 120 responden.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, di mana peneliti menentukan individu atau kelompok dalam populasi yang dinilai paling sesuai dan mampu memberikan data yang dibutuhkan Tarjo, (2019). Dalam penelitian ini, penentuan sampel mengacu pada kriteria-kriteria khusus yang dianggap relevan dan mendukung tujuan penelitian, antara lain:

- 1) Responden merupakan karyawan yang sedang bekerja di sektor *F&B* di kota Malang yang berada di 5 kecamatan ( Lowokwaru, Sukun, Klojen, Blimbing, Kedungkandang)
- 2) Pengalaman kerja di sektor *F&B* minimal 1 tahun
- 3) Pernah mengikuti evaluasi kinerja atau proses pengembangan karier
- 4) Mengetahui kebijakan kompensasi, insentif, dan hak-hak karyawan

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan menggambarkan fakta dan menguji dugaan

penelitian melalui data numerik yang diperoleh dari instrumen yang telah disebarkan. Dalam proses penelitian ini, peneliti membagi sumber data menjadi dua kategori utama, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk pertama kalinya Yusuf & Lukman, (2019). Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui wawancara serta survei, yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *Google Form* sebagai media pengumpulan informasi.

b. Data Skunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang berasal dari lembaga tertentu, sumber milik peneliti lain, atau data yang telah tersedia sebelumnya Yusuf & Lukman, (2019). Pada penelitian ini, data sekunder dikumpulkan melalui telaah berbagai literatur dari penelitian terdahulu, sumber dari internet, serta media lainnya yang relevan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, yaitu metode yang melibatkan pemberian serangkaian pernyataan kepada responden untuk memperoleh jawaban mereka. Teknik ini dilaksanakan menggunakan *Google Form*, di mana peneliti turun langsung ke lapangan sekaligus membagikan kuesioner secara

online melalui media sosial kepada responden yang bekerja di *F&B* di kota Malang.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa definisi operasional variabel merupakan langkah konkret untuk menguraikan karakteristik yang akan diukur dalam penelitian sehingga variabel tersebut dapat dinilai secara tepat. Definisi operasional menjelaskan cara yang digunakan untuk meneliti serta mengimplementasikan suatu konstruk, sehingga memudahkan peneliti lain melakukan replikasi dengan faktor dan metode pengukuran yang serupa..Variabel bebas terdiri dari *Quality Of Work Life (QWL)*(X1) dan *Career adaptability* (X2) sedangkan *Career readiness* (Y) merupakan variabel terikat. Dimensi, indikator, dan item yang ditetapkan untuk setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

| No | Variabel                                               | Dimensi/Indikator                                                 | Item Pertanyaan                                                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | <i>Quality Of Work Life (QWL) (X1)</i><br>Mawu, (2018) | (X1.1) Kompensasi yang tepat<br>( <i>equitable compensation</i> ) | (X1.1.1) Kompensasi yang diberikan di tempat kerja mampu meningkatkan motivasi kerja saya.<br><br>(X1.1.2) Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan standar industri atau di tempat kerja |
|    |                                                        | (X1.2) Rasa aman terhadap pekerjaan<br>( <i>Job security</i> )    | (X1.2.1) Di tempat memberikan perlindungan kerja yang layak kepada karyawan.<br><br>(X1.2.2) Saya merasa pekerjaan saya tidak terancam oleh faktor internal                                      |
|    |                                                        | (X1.3) Fasilitas yang tersedia<br>( <i>Wellness</i> )             | (X1.3.1) Fasilitas kerja yang diberikan selalu dalam kondisi baik dan layak digunakan.<br><br>(X1.3.2) Fasilitas yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja saya.       |
|    |                                                        | (X1.4) Komunikasi<br>( <i>communication</i> )                     | (X1.4.1) Saya menjalin komunikasi Komunikasi antara saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik.<br><br>(X1.4.2) Komunikasi antara divisi/unit kerja di tempat kerja berjalan efektif.          |
|    |                                                        | (X1.5) Partisipasi karyawan<br>( <i>Employee participation</i> )  | (X1.5.1) Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya                                                                                                        |

|    |                                                                                    |                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                    |                                 | (X1.5.2) Saya merasa pendapat saya dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang menyangkut tugas saya.                                                                                                                                                            |
| 2. | <i>Career adaptability</i><br>(X2)<br>Mark L. Savickas dan Erik J. Porfeli (2012). | (X2.1) <i>Career concern</i>    | (X2.1.1) Saya memikirkan dan merencanakan langkah-langkah yang perlu saya ambil untuk masa depan karier saya<br><br>(X2.1.2) Saya merasa perlu mempersiapkan diri sejak sekarang untuk menghadapi perkembangan karier saya ke depan                              |
|    |                                                                                    | (X2.2) <i>Career control</i>    | (X2.2.1) Saya berusaha mengambil keputusan karier saya sendiri tanpa bergantung pada orang lain.<br><br>(X2.2.2) Saya merasa mampu mengarahkan dan mengendalikan langkah-langkah dalam perkembangan karier saya                                                  |
|    |                                                                                    | (X2.3) <i>Career curiosity</i>  | (X2.3.1) Saya tertarik untuk mengeksplorasi berbagai pilihan pekerjaan atau jalur karier yang mungkin cocok bagi saya<br><br>(X2.3.2) Saya aktif mencari informasi tentang dunia kerja, peluang karier, atau perkembangan profesi yang relevan dengan diri saya. |
|    |                                                                                    | (X2.4) <i>Career confidence</i> | (X2.4.1) Saya yakin mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier saya                                                                                                                                                               |

|    |                                                                  |                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                  |                                                                          | (X2.4.2) Saya percaya diri menghadapi tantangan atau hambatan yang muncul dalam perjalanan karier saya                                                                                                                                                         |
| 3. | <i>Career readiness</i> (Y)<br>Menurut Muñiz & Eimerbrink (2018) | (Y.1) Kemampuan Mengevaluasi Pilihan Karier.                             | <p>(Y.1.1) Saya mampu membandingkan berbagai pilihan karier dan menilai mana yang paling sesuai dengan kemampuan serta tujuan saya</p> <p>(Y.1.2) Saya dapat mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dari setiap alternatif karier sebelum membuat keputusan</p> |
|    |                                                                  | (Y.2) Kemampuan Menyesuaikan Harapan Karier dengan Realitas Dunia Kerja. | <p>(Y.2.1) Saya mampu menyesuaikan harapan karier saya berdasarkan kondisi dan tuntutan nyata di dunia kerja</p> <p>(Y.2.1) Saya dapat menyesuaikan rencana karier saya ketika menemukan bahwa realitas pekerjaan berbeda dari ekspektasi awal saya</p>        |
|    |                                                                  | (Y.3) Pemahaman Peran dan Budaya Kerja.                                  | <p>(Y.3.1) Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan</p> <p>(Y.3.2) Saya mengenal dan dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berlaku di perusahaan</p>                                                                |

### 3.8 Skala Pengukuran

Dalam memperoleh data kuantitatif, diperlukan penggunaan skala ukur statistik. Pada penelitian ini dipilih skala Likert sebagai alat pengukuran. Skala tersebut digunakan untuk menilai atau menganalisis sikap, pandangan, dan

interpretasi individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian Sugiyono, (2016). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dengan bentuk tertutup, yang berarti setiap pernyataan telah disertai pilihan jawaban alternatif sehingga responden hanya perlu memilih atau memberi tanda pada jawaban yang tersedia Djaali, (2020). Untuk kepentingan analisis kuantitatif, setiap alternatif jawaban dapat diberikan skor atau nilai, sebagaimana tercantum pada Tabel

### **3.9 Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29. Pada tahap awal, dilakukan pengujian kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu, peneliti melaksanakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas, serta uji heteroskedastisitas. Tahapan berikutnya adalah pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Seluruh hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi sesuai temuan penelitian.

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Validitas menggambarkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur sesuatu sesuai dengan tujuan pengukurannya. Penilaian validitas dilakukan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan melihat korelasi antara skor setiap faktor dengan skor total. Jika nilai korelasi bernilai positif dan lebih besar dari 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa

faktor tersebut memiliki keterikatan yang kuat terhadap konstruk yang diukur. Dengan demikian, faktor tersebut dinyatakan memiliki konstruk yang baik.

Dalam pengujian validitas menggunakan SPSS, penilaian dilakukan melalui kolom Corrected Item-Total Correlation. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar daripada nilai korelasi tabel ( $r_{tabel}$ ). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 sebagaimana dijelaskan oleh Sudarmanto, (2005). Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap sampel yang terdiri dari 120 responden.

Mudahnya, uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sah atau valid. Hasil penelitian dianggap valid jika data yang terkumpul mencerminkan dengan baik data sebenarnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Dasar yang digunakan dalam mengambil keputusan yaitu:

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel pertanyaan valid
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel pertanyaan tidak valid

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Secara umum, reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi data yang diperoleh. Menurut Neolaka, (2014) reliabilitas menggambarkan seberapa stabil hasil suatu pengukuran ketika dilakukan lebih dari sekali, atau seberapa seragam hasil yang ditunjukkan pada fenomena

yang sama dengan instrumen yang sama Ardiansyah *et al.*, (2012). Terdapat dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Dalam penelitian ini digunakan reliabilitas internal dengan memanfaatkan koefisien alpha. Perhitungan koefisien alpha dilakukan satu kali pada satu kelompok responden perlu pengulangan.

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, penilaian dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada bagian Reliability Statistics. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6 (Sujarweni, 2014). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan pada sampel berjumlah 120 responden. Tahap awal pengujian dilakukan dengan 50 responden, kemudian dilanjutkan kembali setelah jumlah responden terpenuhi.

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Linieritas

Menurut (Ardi Priyatno, 2017), uji linearitas bertujuan untuk menilai apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan sebagai langkah awal sebelum menerapkan analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Dalam SPSS, uji linearitas dapat dilakukan melalui Test for Linearity dengan tingkat signifikansi yang biasanya ditetapkan pada 0,05. Uji ini membantu menentukan apakah hubungan antara

masing-masing variabel independen dan variabel dependen menunjukkan pola linear yang signifikan.

## 2) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam analisis regresi diterapkan untuk menilai apakah residual yang diperoleh memiliki pola sebaran normal atau tidak. Suatu model regresi dikategorikan baik apabila residual yang dihasilkan berdistribusi secara normal. Metode yang tepat dan relevan untuk penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov guna mengetahui apakah data telah mengikuti pola distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan pola distribusi data yang diteliti dengan distribusi normal standar. Melalui uji tersebut, peneliti dapat menentukan apakah data layak dianggap berasal dari distribusi normal atau tidak.

## 3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan menilai apakah terdapat keterkaitan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik idealnya tidak menunjukkan adanya hubungan antar variabel bebas tersebut. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance serta VIF pada output analisis yang diperoleh melalui perangkat lunak SPSS.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi klasik mengenai kesamaan varian residual pada seluruh observasi dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi kondisi tersebut, digunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residualnya Gujarati, (1997).

Hipotesis yang diuji dalam konteks ini disampaikan sebagaimana hipotesis di bawah:

- H0: Tidak ada hubungan sistematis antara variabel penjelas dan nilai absolut dari residual.
- H1: Terdapat hubungan sistematis antara variabel penjelas dan nilai absolut dari residual.

Dalam penggunaan program SPSS, perhitungan dilakukan 2 tahap: pertama, melakukan perhitungan nilai residual absolut, dan kedua, melakukan perhitungan korelasi antara variabel dan nilai absolut dari residualnya Sudarmanto, (2005).

#### 3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan teknik statistik yang sering digunakan untuk menilai hubungan antar variabel serta memprediksi nilai suatu variabel tertentu. Dalam regresi linear berganda, yang dianalisis adalah hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan satu variabel terikat ( $Y$ ). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya bersifat positif atau negatif. Selain itu, analisis regresi juga bermanfaat untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen mengalami perubahan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y'$  = Kesiapan Karier Untuk Karyawan *F&B*

$X_1$  = *Quality Of Work Life*

$X_2$  = *Career Adaptability*

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Pada studi ini, perangkat lunak SPSS versi 21 digunakan sebagai alat mengolah data untuk analisis regresi linier berganda.

#### 3.9.5 *Uji Simultan ( Uji F )*

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini mengevaluasi dampak gabungan dari semua variabel bebas dalam model. Ghozali, (2016) menyatakan bahwa tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai p pada statistik F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai p lebih besar. Uji F atau uji simultan ini dilakukan melalui tabel ANOVA, yang merupakan metode analisis untuk menarik kesimpulan dari kelompok data yang diuji. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai F pada ANOVA menggunakan batas signifikansi 0,05 sesuai kriteria yang dijelaskan oleh Ghozali, (2016).

#### 3.9.6 *Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t )*

Uji t bertujuan untuk mengukur apakah masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis yang diuji melalui uji t meliputi Ha1, Ha2 dan Ha3. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a.  $H_a$  diterima, apabila nilai koefisien regresi bernilai  $> 0$ , dan nilai signifikansi  $t$  hitung adalah  $< 0,05$  (5%)
- b.  $H_a$  ditolak, apabila nilai koefisien regresi bernilai  $\leq 0$  atau nilai signifikansi  $t$  hitung adalah  $\geq 0,05$  (5%)

### 3.9.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi pada regresi linear berganda digunakan untuk menilai seberapa besar persentase kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen dalam model. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 0, berarti variabel independen tidak memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang mencapai 1 menunjukkan bahwa seluruh variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini berada di Kota Malang, Jawa Timur yang berada di 5 Kecamatan yaitu, di Lowokwaru, Klojen, Sukun, Blimbing, Kendungkandang. Kota Malang dikenal sebagai salah satu kota dengan perkembangan industri kuliner yang cukup pesat. Pertumbuhan jumlah restoran, kafe, rumah makan, dan berbagai usaha kuliner lainnya menunjukkan bahwa sektor *F&B* menjadi salah satu bidang usaha yang terus berkembang serta memiliki kontribusi terhadap perekonomian daerah.

Perkembangan industri *F&B* di Kota Malang menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Karyawan di sektor ini dituntut untuk mampu bekerja dengan ritme kerja yang cepat, memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasar dan tren konsumen yang terus berkembang. Selain itu, tingginya persaingan antar pelaku usaha mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Kondisi tersebut menjadikan isu kesiapan karier sebagai hal yang relevan bagi karyawan *F&B* di Kota Malang. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga perlu memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, tuntutan profesional, serta peluang pengembangan karier di masa depan.

#### **4.1.2. Deskripsi Umum Responden**

Subjek dalam penelitian ini yaitu merupakan karyawan *F&B* yang pernah bekerja / sedang bekerja minimal 1 tahun, yang ada di beberapa kecamatan yakni: Lowokwaru, Klojen, Sukun, Blimbing, Kendungkandang. Pemilihan subjek dalam penelitian ini didasarkan pada alasan bahwa karyawan merupakan individu yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja dan berhadapan dengan berbagai tuntutan pekerjaan setiap hari. Kondisi tersebut membuat karyawan relevan untuk dijadikan subjek penelitian karena sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu mengkaji kesiapan karier dalam situasi nyata di lingkungan kerja. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan tidak hanya dituntut untuk memenuhi tanggung jawab dan target kerja, tetapi juga perlu mampu beradaptasi terhadap perubahan, tantangan, serta dinamika yang terjadi di tempat kerja. Di samping itu, kesiapan karier juga berkaitan dengan faktor internal individu, seperti upaya meningkatkan kemampuan, serta kesiapan dalam menghadapi peluang dan perubahan karier di masa depan. Penelitian ini melibatkan 120 responden yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Malang.

#### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Karakteristik responden berdasarkan domisili di bagi menjadi lima kecamatan di kota Malang, yaitu Lowokwaru, Klojen, Sukun, Blimbing, Kedungkandang yang bisa di lihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4. 1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili**

Sumber:Data diolah peneliti(2026)

| No | Kecamatan     | Jumlah Respondon | Presentase |
|----|---------------|------------------|------------|
| 1. | Lowokwaru     | 21               | 15%        |
| 2. | Klojen        | 24               | 17%        |
| 3. | Sukun         | 26               | 18%        |
| 4. | Kedungkandang | 24               | 17%        |
| 5. | Blimbing      | 25               | 18%        |

Berdasarkan tabel pada gambar, sebaran responden menurut kecamatan menunjukkan bahwa jumlah partisipan berasal dari lima wilayah di Kota Malang. Responden dari Kecamatan Lowokwaru berjumlah 21 orang (15%), Klojen 24 orang (17%), Sukun 26 orang (18%), Kedungkandang 24 orang (17%), dan Blimbing 25 orang (17%) dari total 141 responden. Distribusi ini menunjukkan bahwa penyebaran responden antarwilayah relatif merata, dengan selisih jumlah yang tidak terlalu besar pada masing-masing kecamatan.

Kondisi tersebut memberikan dasar yang cukup baik bagi penelitian untuk menggambarkan kondisi kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life), career adaptability, dan career readiness pada karyawan secara lebih menyeluruh. Sebaran responden yang relatif seimbang dari berbagai kecamatan memungkinkan penelitian memperoleh gambaran yang lebih beragam mengenai pengalaman kerja, kemampuan penyesuaian karier, serta kesiapan karier karyawan dalam menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis tempat bekerja akan di bagi menjadi empat kategori, yaitu restoran, caffe, rumah makan, fast food. Seperti yang tertera di dalam tabel 4.2

**Tabel 4. 2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja**

| No | Tempat Bekerja | Jumlah Responden | Presentase |
|----|----------------|------------------|------------|
| 1. | Restorant      | 50               | 35%        |
| 2. | Caffe          | 37               | 26%        |
| 3. | Rumah Makan    | 10               | 7%         |
| 4. | Fast food      | 23               | 16%        |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Sebaran responden berdasarkan tempat kerja memperlihatkan adanya perbedaan jumlah partisipan pada tiap jenis usaha. Penggolongan tempat kerja dalam penelitian ini didasarkan pada jenis usaha *Food and Beverage (F&B)*, yaitu restoran, cafe, rumah makan, dan fast food, yang

masing-masing memiliki karakteristik operasional, sistem kerja, serta lingkungan kerja yang berbeda. Restoran merupakan usaha penyedia makanan dan minuman dengan pelayanan yang relatif formal dan menu yang beragam, cafe berfokus pada penyajian minuman serta makanan ringan dengan suasana yang lebih santai, rumah makan umumnya menyediakan masakan rumahan atau khas daerah dengan sistem operasional yang lebih sederhana, sedangkan *fast food* merupakan usaha makanan siap saji yang mengutamakan kecepatan pelayanan dan standar operasional yang terstruktur.

Berdasarkan hasil penelitian, responden yang bekerja di restoran berjumlah 50 orang atau 35%, di cafe sebanyak 37 orang atau 26%, di rumah makan berjumlah 10 orang atau 7%, dan di fast food sebanyak 23 orang atau 16%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari restoran, sedangkan jumlah responden dari café, fast food, dan rumah makan relatif lebih sedikit. Meskipun demikian, keterwakilan dari keempat jenis tempat kerja tersebut tetap menunjukkan adanya keragaman karakteristik lingkungan kerja pada sektor Food and Beverage.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari restoran, diikuti oleh café, *fast food*, dan rumah makan. Meskipun demikian, keterwakilan dari keempat jenis tempat kerja tersebut tetap mencerminkan keberagaman karakteristik lingkungan kerja dalam sektor F&B. Kondisi ini memberikan landasan yang cukup baik bagi penelitian untuk mengkaji

*Quality of Work Life, Career Adaptability, dan Career Readiness* pada karyawan sektor F&B. Variasi tempat kerja yang ada memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap tuntutan dan perubahan pekerjaan, serta kesiapan karier yang dimiliki dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja di bagi menjadi lima bagian, yaitu satu tahun, satu setengah tahun, dua tahun, tiga tahun, empat tahun. Seperti yang tertera pada tabel 4.3.

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No | Lama Bekerja | Responden | Presentase |
|----|--------------|-----------|------------|
| 1. | 1 tahun      | 26        | 18%        |
| 2. | 1,5 tahun    | 6         | 4%         |
| 3. | 2 tahun      | 48        | 34%        |
| 4. | 3 tahun      | 25        | 18%        |
| 5. | 4 tahun      | 15        | 11%        |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Sebaran responden berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa mayoritas partisipan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup stabil. Kelompok responden dengan masa kerja 2 tahun mendominasi

dengan 48 orang atau 34%, diikuti masa kerja 1 tahun sebanyak 26 orang atau 18%, masa kerja 3 tahun sebanyak 25 orang atau 18%, masa kerja 4 tahun sebanyak 15 orang atau 11%, dan masa kerja 1,5 tahun sebanyak 6 orang atau 4%.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase kerja menengah, yaitu masa ketika karyawan umumnya telah cukup mengenal pola kerja, tuntutan pekerjaan, serta budaya organisasi di tempat kerja. Dominasi kelompok dengan masa kerja 2 tahun menunjukkan bahwa responden tidak hanya berada pada tahap adaptasi awal, tetapi juga telah memiliki pengalaman praktis dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari.

#### 4.1.3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Quality Of Work Life*

**Tabel 4. 4**

**Distribusi Frekuensi Variabel *Quality Of Work Life***

| Indikator | STS |      | TS |      | N |      | S  |       | SS |       | Rata-Rata |
|-----------|-----|------|----|------|---|------|----|-------|----|-------|-----------|
|           | F   | %    | F  | %    | F | %    | F  | %     | F  | %     |           |
| X1.1      | 6   | 5%   | 7  | 5,8% | 5 | 4,1% | 60 | 49,6% | 43 | 35,5% | 4,05      |
| X1.2      | 4   | 3,3% | 9  | 7,4% | 3 | 2,5% | 49 | 40,5% | 56 | 46,3% | 4,19      |
| X1.3      | 8   | 6,6% | 5  | 4,1% | 3 | 2,5% | 50 | 41,3% | 55 | 45,5% | 4,15      |
| X1.4      | 11  | 9,1% | 0  | 0%   | 5 | 4,1% | 51 | 42,1% | 54 | 44,6% | 4,13      |
| X1.5      | 8   | 6,6% | 5  | 4,1% | 2 | 1,7% | 52 | 43%   | 54 | 44,6% | 4,15      |
| X1.6      | 7   | 5,8% | 4  | 3,3% | 2 | 1,7% | 56 | 46,3% | 52 | 43%   | 4,17      |

|              |    |      |   |      |   |      |    |       |    |       |      |
|--------------|----|------|---|------|---|------|----|-------|----|-------|------|
| X1.7         | 10 | 8,3% | 1 | 0,8% | 3 | 2,5% | 58 | 47,9% | 49 | 40,5% | 4,12 |
| X1.8         | 6  | 5%   | 6 | 5%   | 3 | 2,5% | 53 | 43,8% | 53 | 43,8% | 4,17 |
| X1.9         | 6  | 5%   | 7 | 5,8% | 2 | 1,7% | 58 | 47,9% | 48 | 39,7% | 4,12 |
| X1.10        | 5  | 4,1% | 7 | 5,8% | 3 | 2,5% | 54 | 46,6% | 52 | 43%   | 4,17 |
| Rata-Rata X1 |    |      |   |      |   |      |    |       |    |       | 4,14 |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa data dari seluruh item pertanyaan pada Variabel *Quality Of Work Life* (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,14 yang di mana nilai ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum mayoritas responden memberi pandangan yang positif setiap pertanyaan yang di ajukan pada Variabel (X1) dengan mayoritas jawaban yaitu Setuju dan Sangat setuju. Untuk nilai tertinggi terdapat pada item X1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 melalui pernyataan “Saya menjalin komunikasi Komunikasi antara saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik” yang dimana sebagian besar responden memberikan jawaban Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki kualitas kehidupan kerja (QWL) yang baik cenderung merasakan bahwa kondisi kerja, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang mereka alami dapat membantu meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri dalam pekerjaan.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada item X1.1 dengan nilai sebesar 4,05 melalui pernyataan “Kopensasi yang di berikan di tempat kerja mampu meningkatkan motivasi kerja saya”. Dengan mayoritas jawaban

Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki kualitas kehidupan kerja (*QWL*) belum sepenuhnya meyakini bahwa pelatihan atau program pengembangan yang diberikan di tempat kerja dapat secara langsung meningkatkan kemampuan dalam diri mereka. Oleh karena itu, aspek kualitas kehidupan kerja yang memberikan kontribusi paling kuat terhadap kesiapan kerja adalah pengalaman yang diperoleh melalui kondisi kerja sehari-hari, dukungan lingkungan kerja, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam menjalankan pekerjaan.

#### 4.1.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Career Adaptability*

**Tabel 4. 5**

**Distribusi Frekuensi Variabel *Career Adaptability***

| Indikator    | STS |      | TS |      | N |      | S  |       | SS |       | Rata-Rata |
|--------------|-----|------|----|------|---|------|----|-------|----|-------|-----------|
|              | F   | %    | F  | %    | F | %    | F  | %     | F  | %     |           |
| X2.1         | 6   | 5%   | 6  | 5%   | 1 | 0,8% | 57 | 47,1% | 51 | 42,1% | 4,17      |
| X2.2         | 1   | 0,8% | 11 | 9,1% | 0 | 0,0% | 71 | 58,7% | 38 | 31,4% | 4,11      |
| X2.3         | 7   | 5,8% | 5  | 4,1% | 2 | 1,7% | 56 | 46,3% | 51 | 42,1% | 4,15      |
| X2.4         | 10  | 8,3% | 2  | 1,7% | 1 | 0,8% | 66 | 54,5% | 42 | 34,7% | 4,06      |
| X2.5         | 10  | 8,3% | 2  | 1,7% | 0 | 0,0% | 58 | 47,9% | 51 | 42,1% | 4,14      |
| X2.6         | 5   | 4,1% | 7  | 5,8% | 1 | 0,8% | 56 | 46,3% | 52 | 43,0% | 4,18      |
| X2.7         | 5   | 4,1% | 7  | 5,8% | 1 | 0,8% | 63 | 52,1% | 45 | 37,2% | 4,12      |
| X2.8         | 5   | 4,1% | 7  | 5,8% | 2 | 1,7% | 57 | 47,1% | 50 | 41,3% | 4,16      |
| Rata-rata X2 |     |      |    |      |   |      |    |       |    |       | 4,14      |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa data dari seluruh item pernyataan pada variabel *Career Adaptability* (X2) memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,14 yang dimana nilai ini termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap setiap pernyataan yang di ajukan pada variable (X2) dengan mayoritas jawaban yaitu Setuju. Dapat dilihat, bahwa nilai tertinggi terdapat pada item X2.6 dengan nilai sebesar 4,18 melalui pernyataan “Saya aktif mencari informasi tentang dunia kerja, peluang karier, atau perkembangan profesi yang relevan dengan diri saya” yang dimana Sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan career adaptability yang dimiliki karyawan dalam menghadapi perubahan, menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, serta mengelola perkembangan karier merupakan aspek yang paling penting dalam membentuk kesiapan karier pada diri karyawan.

Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item X2.4 dengan nilai sebesar 4,06 melalui pernyataan “Saya merasa mampu mengarahkan dan mengendalikan langkah-langkah dalam perkembangan karier saya” dengan mayoritas jawaban Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam mengarahkan dan mengendalikan langkah-langkah perkembangan kariernya bukan merupakan aspek yang paling penting dalam membentuk kesiapan kerja pada karyawan. Dari hasil ini dapat di simpulkan bahwa, aspek *career adaptability* pada karyawan memiliki peran

penting dalam membentuk kesiapan kerja, terutama dalam menghadapi perubahan, menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, serta mengelola perkembangan karier.

#### 4.1.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel *Career Readiness*

**Tabel 4. 6**

**Distribusi Frekuensi Variabel *Career Readiness***

| Indikator   | STS |      | TS |      | N |      | S  |       | SS |       | Rata-Rata |
|-------------|-----|------|----|------|---|------|----|-------|----|-------|-----------|
|             | F   | %    | F  | %    | F | %    | F  | %     | F  | %     |           |
| Y.1         | 7   | 5,8% | 6  | 5%   | 1 | 0,8% | 56 | 46,3% | 51 | 42,1% | 4,14      |
| Y.2         | 11  | 9,1% | 1  | 0,8% | 3 | 2,5% | 38 | 31,4% | 68 | 56,2% | 4,25      |
| Y.3         | 1   | 0,8% | 12 | 9,9% | 0 | 0,0% | 45 | 37,2% | 63 | 52,1% | 4,30      |
| Y.4         | 4   | 3,3% | 9  | 7,4% | 1 | 0,8% | 49 | 40,5% | 58 | 47,9% | 4,22      |
| Y.5         | 4   | 3,3% | 8  | 6,6% | 0 | 0,0% | 63 | 52,1% | 46 | 38%   | 4,15      |
| Y.6         | 5   | 4,1% | 6  | 5%   | 3 | 2,5% | 58 | 47,9% | 49 | 40,5% | 4,16      |
| Rata-rata Y |     |      |    |      |   |      |    |       |    |       | 4,20      |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasar hasil analisis pada Tabel 4.7 diatas, menunjukkan pada data dari enam item pernyataan pada variabel *Career Readiness* (Y) memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,20 yang dimana nilai ini termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden memberikan tanggapan yang cukup baik dan relevan terhadap setiap pernyataan yang di ajukan pada variabel (Y) dengan mayoritas jawaban Setuju dan Sangat Setuju. Dapat dilihat, nilai tertinggi terdapat

pada item Y.3 dengan nilai sebesar 4,30 melalui pernyataan “Saya mampu menyesuaikan harapan karier dengan kondisi dan tuntutan dunia kerja.” Yang dimana sebagian responden memberikan jawaban Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu menyesuaikan harapan karier mereka dengan kondisi serta tuntutan yang ada di dunia kerja.

Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item Y.1 dengan nilai sebesar 4,14 melalui pernyataan “Saya mampu memilih karier yang sesuai dengan kemampuan dan tujuan saya” dengan mayoritas jawaban setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam memilih karier yang sesuai dengan kemampuan dan tujuan pribadi bukan menjadi faktor terbesar dalam membentuk kesiapan karier karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyesuaikan harapan karier dengan kondisi dan tuntutan dunia kerja memiliki peran dalam membentuk kesiapan kerja.

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas**

#### **4.2.1.1. Uji Validitas**

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk degree of freedom(df) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus

ini besarnya df dapat dihitung  $120-2$  atau  $df = 118$  dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,151; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom R Hitung item pertanyaan) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4. 7**

**Uji Validitas**

| Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| Y1        | 0,884    | 0,151   | Valid      |
| Y2        | 0,763    | 0,151   | Valid      |
| Y3        | 0,771    | 0,151   | Valid      |
| Y4        | 0,724    | 0,151   | Valid      |
| Y5        | 0,737    | 0,151   | Valid      |
| Y6        | 0,794    | 0,151   | Valid      |
| X1.1      | 0,790    | 0,151   | Valid      |
| X1.2      | 0,759    | 0,151   | Valid      |
| X1.3      | 0,831    | 0,151   | Valid      |
| X1.4      | 0,752    | 0,151   | Valid      |
| X1.5      | 0,787    | 0,151   | Valid      |
| X1.6      | 0,816    | 0,151   | Valid      |
| X1.7      | 0,765    | 0,151   | Valid      |
| X1.8      | 0,820    | 0,151   | Valid      |
| X1.9      | 0,794    | 0,151   | Valid      |
| X1.10     | 0,748    | 0,151   | Valid      |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| X2.1 | 0,724 | 0,151 | Valid |
| X2.2 | 0,693 | 0,151 | Valid |
| X2.3 | 0,785 | 0,151 | Valid |
| X2.4 | 0,772 | 0,151 | Valid |
| X2.5 | 0,806 | 0,151 | Valid |
| X2.6 | 0,712 | 0,151 | Valid |
| X2.7 | 0,730 | 0,151 | Valid |
| X2.8 | 0,804 | 0,151 | Valid |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Uji Validitas yang diukur dengan membandingkan nilai keseluruhan indikator terhadap t tabel, hasilnya menunjukkan bahwa semua item yang di gunakan pada variabel Quaity Of Work Life (X1), Career Adaptability (X2), dan Career Readiness (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,151) dan tingkat signifikan kurang dari 5% atau nilai Sig. (2-tailed) di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item kuesoner pada seluruh variabel dinyatakan valid,

#### **4.2.1.2. Uji Reabilitas**

Alat ukur yang dipakai untuk menguji keandalan dalam penelitian adalah uji statistik Cronbach Alpha, dengan pengukuran dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Program For Social Sciences) versi 29. Sebuah variabel dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60.

**Tabel 4. 8**

**Uji Reabilitas**

| Variabel                    | Cronbach Alpa | Keterangan |
|-----------------------------|---------------|------------|
| <i>Quality Of Work Life</i> | 0,971         | Reliabel   |
| Career Adaptability         | 0,961         | Reliabel   |
| Career Readiness            | 0,949         | Reliabel   |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, terlihat bahwa nilai ronbach's alpha ( $\alpha$ ) untuk variabel *Quality Of Work Life* (X1), Career Adaptability (X2), dan Career Readiness (Y) lebih tinggi dari  $> 0,60$ . Ini berarti bahwa semua jawaban kuesioner untuk setiap variabel dinyatakan reliabel, karena dapat di buktikan dari hasil cronbach alpa seluruh variabel lebih besar dari 0,60 dan bisa dinyatakan reliabel.

#### **4.2.2. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.2.2.1. Linieritas**

Uji linieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear atau tidak (Purnomo, 2016: 94). Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode *Test for Linearity*. Apabila nilai signifikansi pada bagian *Linearity*  $> 0,05$ , maka variabel X dan variabel Y dinyatakan memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 4. 9**

**Tabel Linieritas**

| Variabel                                                 | Signifikan |
|----------------------------------------------------------|------------|
| Career Readiness (Y)<br><i>Quality Of Work Life (X1)</i> | 0,121      |
| Career Readiness (Y)<br>Career Adaptability(X2)          | 0,137      |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan dari Tabel 4.9 yang telah dipaparkan di atas, didapatkan hasil uji linieritas dari Kesiapan Karier (Y) dan *Qualiti Of Work Life (X1)* yang dilihat dari hasil nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yaitu sebesar 0,121. Kemudian untuk hasil uji linearitas dari kesiapan karier (Y) dan *career adaptability (X2)* didapatkan hasil sebesar 0,137. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan karena hasil dari variable Y dan variable X1 sebesar  $0,121 > 0,05$  dan variable Y dan variable X2 sebesar  $0,137 > 0,05$ .

#### **4.2.2.2. Uji Normalitas**

Menurut Purnomo (2016: 108), uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah nilai residu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan tes One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal (Purnomo, 2016: 112). Jika nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $\geq 0,05$ , maka data dianggap

mengikuti distribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , data dianggap tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 10**  
**Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                                                   |                         |             |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                                                                                      |                         |             | Unstandardized Residual |
| N                                                                                    |                         |             | 120                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                     | Mean                    |             | .0000000                |
|                                                                                      | Std. Deviation          |             | 1.23696246              |
| Most Extreme Differences                                                             | Absolute                |             | .076                    |
|                                                                                      | Positive                |             | .076                    |
|                                                                                      | Negative                |             | -.037                   |
| Test Statistic                                                                       |                         |             | .076                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>                                                  |                         |             | .084                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>                                             | Sig.                    |             | .085                    |
|                                                                                      | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .078                    |
|                                                                                      |                         | Upper Bound | .092                    |
| a. Test distribution is Normal.                                                      |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.                                                             |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.                                               |                         |             |                         |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |             |                         |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil dari output SPSS versi 29 pada Tabel 5.0, maka didapatkan kesimpulan Dengan nilai signifikansi Unstandardized Residual pada uji normalitas Kolmogdrov-Smirnov sebesar 0,084, disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov  $(0,084) \geq 0,05$ . Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal dan dapat melanjutkan ke tahapan uji selanjutnya.

#### 4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui suatu model regresi tidak terdapat kesamaan varians dari residual antara pengamatan satu dan pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan dengan cara melihat grafik scatterplot pada hasil output menggunakan SPSS 29 for windows.

**Tabel 4. 11**

#### **Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | .647                        | .347       |                           | 1.867 | .064 |
|                           | X2         | .026                        | .031       | .229                      | .811  | .419 |
|                           | X1         | -.013                       | .024       | -.159                     | -.561 | .576 |

a. Dependent Variable: carer

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,576, sedangkan variabel *Career Adaptability* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,419. Kedua nilai tersebut berada di atas batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05.

Secara rinci, nilai signifikansi pada variabel *Career Adaptability* menunjukkan bahwa perbedaan tingkat kemampuan adaptasi karier yang dimiliki karyawan tidak menyebabkan perubahan pola penyebaran residual

dalam model regresi. Dengan kata lain, peningkatan maupun penurunan kemampuan adaptasi karier tidak diikuti oleh perubahan varians kesalahan prediksi. Sementara itu, nilai signifikansi pada variabel *Quality Of Work Life* mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga tidak memengaruhi pola sebaran residual. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual tersebar secara relatif konsisten pada seluruh tingkat variabel independen yang diteliti.

#### 4.2.2.4. Uji Multikolinoritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah antar variabel independen dalam model regresi mempunyai korelasi secara linier yang sempurna atau hampir sempurna (koefisien korelasi tinggi atau bahkan (Purnomo, 2016: 116). Dalam menguji multikolinieritas dapat Dari segi nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance dalam model regresi, jika  $VIF \leq 10$  dan  $Tolerance \geq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2011) dalam Purnomo (2016: 121).

**Tabel 4. 12**  
**Uji Multikolinoritas**

| Variabel                         | <i>Colliniarity Statistic (VIF)</i> |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Quality Of Work Life (X1)</i> | 9,464                               |
| <i>Career Adaptability (X2)</i>  | 9,464                               |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan dari Tabel 4.15 tentang hasil uji multikolinieritas, didapatkan hasil bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variable

*Quality Of Work Life* (X1) sebesar 9,464 dan hasil dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variable *Career Adaptability* (X2) juga sebesar 9,464. Model regresi yang baik memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $\leq 10$  dan dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinieritas. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi yang terdapat dalam penelitian ini (*Quality Of Work lifre* dan *Career Adaptability*) tidak memiliki masalah multikolinieritas dikarenakan hasil dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 9,464, yang mana hasil nilai tersebut  $\leq 10$ .

#### **4.2.3. Uji Hepotesis**

##### **4.2.3.1. Uji T (Parsial)**

Uji-t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016: 183). Pengaruh variabel independen dianggap kecil jika nilai thitung lebih kecil atau sama dengan nilai ttabel. Sebaliknya, jika  $thitung \leq ttabel$ , variabel independen tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen. Ketika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , variabel independen dianggap tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen; namun, jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , variabel independen hanya memiliki pengaruh terbatas pada variabel dependen.

**Tabel 4. 13**  
**Uji T (Parsial)**

|                                |          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |             |
|--------------------------------|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------|
| Model                          |          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | sig.  |             |
|                                |          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | T-<br>Tabel |
| 1                              | Constant | 0,822                       | 0,534      |                           | 1,539 | 0,127 |             |
|                                | Total X1 | 0,284                       | 0,037      | 0,488                     | 7,684 | <,001 | 1,980       |
|                                | Total X2 | 0,382                       | 0,049      | 0,500                     | 7,868 | <,001 | 1,980       |
| a. Dependent Variable: TOTAL Y |          |                             |            |                           |       |       |             |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5.3, maka dapat di bandingkan dengan hepotesis berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap career readiness

H2: Terdapat pengaruh career adaptability terhadap career readiness

#### 1. Uji Hepotesis Pertama

Variabel *Quality Of Work Life* Nilai t hitung (7,684) jauh lebih besar dari t tabel (1,980) dan nilai signifikan (Sig.) jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel career readiness

secara parsial. Maka dapat di simpulkan bahwa *QWL* berpengaruh positif signifikan terhadap career readiness.

## 2. Uji Hepotosis Kedua

Variabel Career Adptability memiliki Nilai *t* hitung (7,868) jauh lebih besar dari *t* tabel (1,980) dan nilai signifikan (Sig.) jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Variabel *X2* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Career Readiness secara parsial. Maka dapat di simpulkan bahwa Career Adaptabiity berpengaruh positif terhadap Career Readiness.

### 4.2.3.2. Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen. Menurut Malhotra (2010: 108), dalam uji-F, hipotesis statistik dirumuskan. Jika  $H_0: \beta_1, \beta_2, = 0$ , menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh bersama-sama (simultan) antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika  $H_a: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ , menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama (simultan) antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 4. 14**  
**Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |     |             |          |                    |         |
|--------------------|----------------|-----|-------------|----------|--------------------|---------|
| Model              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F        | Sig.               | F Tabel |
| 1 Regression       | 3465.121       | 2   | 1732.560    | 1113.305 | <,001 <sup>b</sup> | 3,073   |
| Residual           | 182.079        | 118 | 1.556       |          |                    |         |

|                                   |          |     |  |  |  |  |
|-----------------------------------|----------|-----|--|--|--|--|
| Total                             | 3647.200 | 120 |  |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y          |          |     |  |  |  |  |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 |          |     |  |  |  |  |

Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat dengan hepotesis berikut:

H3: Terdapat pengaruh *QWL* dan *Career Adaptability* secara Bersama-sama (simultan) terhadap *Career Readiness*

Uji Hepotesis ketiga

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa nilai  $f$  hitung sebesar 928.316 dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Nilai  $f$  hitung lebih beasr dari pada  $f$  tabel yaitu,  $1113.305 > 3,073$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka *QWL* dan *Career Adaptability* secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Readiness*.

#### 4.2.3.3. Uji Diterminasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan sebagai indikator untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2013: 95). Jika nilai  $R^2$  kecil, artinya kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati satu, hal itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen.

**Tabel 4. 15**  
**Uji Diterminasi  $R^2$**

| Model Summary                                   |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                           | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                               | .975 <sup>a</sup> | .950     | .949              | 1.247                      |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1               |                   |          |                   |                            |
| Sumber Data: Output Spss diolah peneliti (2026) |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 5.5, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,949. Nilai tersebut mengartikan bahwa 94,9%, artinya besaran kontribusi variabel independen *Quality Of Work Life* (X1) dan career adaptability (X2) terhadap perubahan dependen career readiness (Y) sebesar 93%, sementara sisanya (100%-94,9% = 5,1%) dapat di artikan masih sisa 5,1% variabelotas career readiness yang dapat di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### 4.3.Pembahasan

#### 4.3.1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Career Readiness*

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan karier yang dimiliki. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja yang diterima karyawan rendah, maka kesiapan karier yang dimiliki juga cenderung menurun.

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang meliputi kompensasi yang adil, keamanan

kerja, fasilitas kerja, komunikasi dalam organisasi, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai terhadap kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial mereka, maka akan muncul rasa nyaman, aman, dan puas dalam bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan lebih fokus dalam mengembangkan kompetensi, memahami tuntutan pekerjaan, serta mempersiapkan arah kariernya di masa mendatang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika semakin tinggi pengaruh variabel (X1) , maka variabel (Y) juga semakin mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena variabel (X1) memiliki kontribusi langsung dalam meningkatkan variabel (Y). Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,488 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel (X1) akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0,488 satuan dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan, Temuan ini sejalan dengan Career Construction Theory (Savickas) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam proses pembentukan karier individu. Lingkungan kerja yang positif memberikan pengalaman dan sumber daya yang membantu individu mengembangkan kesiapan dalam menghadapi perubahan dan tantangan karier.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Nuri Mayang Sari (2022) yang menemukan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan

terhadap career readiness. Karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki pandangan karier yang lebih positif. Selain itu, penelitian Prayoga et al., (2024) yang telah dijelaskan dalam latar belakang juga menunjukkan bahwa QWL berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan karier melalui peningkatan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja. Temuan penelitian ini turut diperkuat oleh Naibaho & Harmen, (2024) yang menemukan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan individu dalam menjalankan perannya secara efektif, yang pada akhirnya mendukung terbentuknya career readiness.

Islam mengajarkan pentingnya menciptakan kehidupan yang seimbang dan sejahtera dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Dalam perspektif Islam, pekerjaan bukan hanya sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga merupakan bentuk ibadah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Dalam firman Allah QS. Al Qashash ayat 77 beserta tafsirnya dalam tafsir Wajis:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

“ Berusahalah sekuat tenaga dan pikiran untuk memperoleh harta, dan carilah pahala negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu di dunia, berupa kekayaan dan karunia lainnya, dengan

menginfakkan dan menggunakannya di jalan Allah. Akan tetapi, pada saat yang sama janganlah kamu lupakan bagianmu dari kenikmatan di dunia dengan tanpa berlebihan. Dan berbuatbaiklah kepada semua orang dengan bersedekah sebagaimana atau disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dalam bentuk apa pun di bagian mana pun di bumi ini, dengan melampaui batas-batas yang telah ditetapkan oleh Allah. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan dan akan memberikan balasan atas kejahatan tersebut.”

#### **4.3.2. Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Career Readiness***

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi karier yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kesiapan karier yang dimiliki. *Career adaptability* merupakan kemampuan psikososial individu untuk menghadapi tugas perkembangan karier, perubahan lingkungan kerja, serta berbagai tantangan yang muncul selama perjalanan kariernya. Kemampuan ini tercermin melalui empat faktor utama yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Individu yang memiliki *concern* tinggi akan lebih memikirkan masa depan kariernya. Individu yang memiliki *control* tinggi mampu mengambil keputusan karier secara mandiri. *Curiosity* mendorong individu untuk mengeksplorasi berbagai peluang dan alternatif karier, sedangkan *confidence* membantu individu menghadapi hambatan dan tantangan dengan keyakinan diri yang kuat.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika semakin tinggi pengaruh variabel (X2), maka variabel (Y) juga semakin mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X2) mempunyai peran penting dalam meningkatkan variabel (Y). Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,500 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel (X2) akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0,500 satuan dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan, Temuan ini sesuai dengan *Career Construction Theory* (Savickas) yang menempatkan *career adaptability* sebagai salah satu dari proses kesiapan karier. Individu yang memiliki *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* yang tinggi akan lebih siap menghadapi tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, maupun perubahan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji. K, dan Yuniasanti. R. (2025), Andini, S, Fitriana, D, dan Arlotas, R. (2025), Enesto L, Andrean Z, dan Patrizia P.( 2021) yang menemukan bahwa faktor-faktor yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dari beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pemberdayaan dan keterlibatan karyawan mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

Islam mengajarkan bahwa manusia harus senantiasa mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan kehidupan.

Kemampuan untuk beradaptasi, mengembangkan potensi diri, serta mempersiapkan masa depan merupakan bagian dari ikhtiar yang dianjurkan dalam Islam. Dalam firman Allah QS. Al Hasyr ayat 18 beserta tafsirnya dalam tafsir ibn katsir:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

“ hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok" mengandung perintah kepada manusia untuk melakukan evaluasi diri (muhasabah) dan mempersiapkan segala sesuatu yang bermanfaat bagi masa depannya. Manusia dianjurkan untuk mempertimbangkan setiap tindakan dan merencanakan langkah-langkah yang akan memberikan manfaat di kemudian hari.”

#### **4.3.3. Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Career Adaptability* terhadap *Career Readiness* secara Bersama-sama (simultan)**

Hasil ini menunjukkan bahwa kesiapan karier tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor lingkungan secara terpisah, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi keduanya secara bersamaan. Career readiness merupakan kemampuan individu untuk memahami dirinya, mengevaluasi pilihan karier, menyesuaikan harapan karier dengan realitas dunia kerja, serta memahami peran dan budaya kerja yang berlaku dalam organisasi. Untuk mencapai kondisi tersebut, individu memerlukan

lingkungan kerja yang mendukung sekaligus kemampuan pribadi untuk beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi.

Dalam penelitian ini, *Quality Of Work Life* berperan sebagai faktor eksternal yang memberikan dukungan bagi pengembangan karier karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif sehingga membantu individu mengembangkan kompetensi dan kesiapan kariernya. Di sisi lain, *Career Adaptability* berperan sebagai faktor internal yang memungkinkan individu memanfaatkan berbagai pengalaman kerja tersebut untuk mengembangkan dirinya dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan variabel (Y). Dengan kata lain, semakin baik kondisi variabel (X1) dan variabel (X2), maka semakin tinggi pula tingkat variabel (Y) yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam memengaruhi variabel (Y), sehingga peningkatan pada kedua variabel secara bersamaan akan memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan apabila hanya salah satu variabel yang ditingkatkan. Dalam perspektif *Career Construction Theory*, individu membangun kariernya melalui interaksi antara kemampuan adaptasi yang dimiliki dengan lingkungan kerja. *QWL* berfungsi sebagai dukungan eksternal yang menyediakan pengalaman kerja positif, sedangkan *career adaptability*

berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu memanfaatkan pengalaman tersebut untuk mengembangkan kariernya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Gupta & Sharma, (2016) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kemampuan adaptasi individu secara bersama-sama berkontribusi terhadap kesiapan karier. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Magnano et al., (2021) yang menunjukkan bahwa career adaptability dan career readiness merupakan sumber daya penting yang membantu individu menghadapi transisi karier secara efektif. Selain itu, penelitian Nuri Mayang Sari (2022) membuktikan bahwa *QWL* memiliki pengaruh positif terhadap perkembangan karier, sedangkan penelitian Mustika<sup>1</sup>, (2025) menunjukkan pentingnya career adaptability dalam meningkatkan kesiapan karier. Oleh karena itu, ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, maka tingkat career readiness karyawan akan meningkat secara lebih optimal.

Islam mengajarkan bahwa setiap manusia harus senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kehidupannya serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai perubahan yang akan terjadi di masa depan. Dalam kehidupan kerja, kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja perlu diimbangi dengan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perkembangan dan tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah. Keseimbangan antara kondisi kerja yang mendukung dan kemampuan menyesuaikan diri merupakan

faktor penting dalam mencapai keberhasilan karier. Dalam firman Allah QS.

Ar Ra'd ayat 11 beserta tafsirnya dalam tafsir ibn katsir:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ يَّوْمٍ يَّكَذِّبُ بِهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ

سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا هُمْ مِنْ دُوْنِهِ مِنْ وَّالٍ ۚ ۝ ۱۱

“ayat ini menjelaskan bahwa Allah tidak akan mengubah nikmat, kondisi, atau keadaan suatu kaum hingga mereka sendiri berusaha mengubah perilaku, tindakan, dan keadaan yang ada pada diri mereka. Perubahan menuju kondisi yang lebih baik memerlukan usaha, kesungguhan, dan kemauan dari individu maupun kelompok.”

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1.Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dari hasil uji analisis data statistik tentang “Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Career Adaptability terhadap Career Readiness pada karyawan *F&B* Kota Malang”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap Career Readiness karyawan *F&B* Kota Malang. Hal ini dikarenakan semakin baik kualitas kehidupan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada kesiapan karier seorang karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, suportif, dan memberikan peluang pengembangan mampu membantu karyawan memahami arah kariernya dengan lebih jelas. Karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung lebih siap menyesuaikan harapan karier, memahami peran profesional, serta merencanakan pengembangan karier di masa depan. Oleh karena itu, *Quality Of Work Life* tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga mendukung terbentuknya kesiapan karier karyawan.

2. *Career Adaptability* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Readiness* karyawan *F&B* Kota Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesiapan karier seorang karyawan akan, maka semakin tinggi juga kesiapan karier yang dimiliki seorang karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan merencanakan masa depan karier, mengambil keputusan karier, mengeksplorasi peluang, dan menghadapi tantangan dengan percaya diri merupakan modal penting bagi karyawan dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Dalam industri *F&B* yang penuh perubahan dan tuntutan tinggi, kemampuan beradaptasi membantu karyawan terus berkembang, belajar dari pengalaman, serta lebih siap menghadapi peluang dan tantangan karier. Oleh karena itu, *Career Adaptability* berperan penting dalam meningkatkan kesiapan karier karyawan.

3. *Quality Of Work Life* dan *Career Adaptability* bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Readiness*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan karier seorang karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor lingkungan kerja dan factor individu.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan karier akan lebih optimal ketika karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang

berkualitas dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan kesempatan belajar dan berkembang, sementara kemampuan adaptasi membantu karyawan memanfaatkan pengalaman tersebut untuk mengarahkan pengembangan kariernya. Dengan demikian, kesiapan karier terbentuk melalui perpaduan antara dukungan organisasi dan kemampuan individu dalam beradaptasi.

## **5.2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, diperoleh kesimpulan bahwa penelitian ini berjalan dengan baik. Namun, langkah yang baik jika peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Karyawan *F&B* Kota Malang**

Karyawan diharapkan terus meningkatkan kesiapan karier (*career readiness*) dengan mengembangkan kemampuan adaptasi karier (*career adaptability*), seperti kemampuan menghadapi perubahan pekerjaan, mempersiapkan rencana karier, serta meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri *F&B* yang dinamis. Selain itu, karyawan juga perlu memanfaatkan berbagai kesempatan pelatihan, sertifikasi,

maupun program pengembangan diri yang dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing dalam dunia kerja.

## 2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri-organisasi yang berkaitan dengan *Quality Of Work Life*, career adaptability, dan career readiness. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan model konseptual maupun penelitian empiris yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan karier karyawan.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dari berbagai sektor industri selain *F&B* sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, peneliti dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi career readiness, seperti self-efficacy, employability, work engagement, job satisfaction, atau perceived organizational support. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode

longitudinal atau pendekatan mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *Quality Of Work Life*, career adaptability, dan career readiness.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aninditha, P., Lakshmi, V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. In *IJCCS* (Vol. 6). <http://jip.fk.unand.ac.id>
- Aniz Syabily, A., Hanifah, J., Psikologi, F., & Gadjah Mada, U. (2024). Jihan Hanifa, dan Restu Rahmana Putra Pengembangan Skala Career Adaptability Pada Mahasiswa Magister Berdasarkan Demografi Pengalaman Kerja Affection. *Journal of Psychology and Counseling*, 1(2), 97–116. <https://doi.org/10.55062>
- Annisa Putri, F., Fachmi Budi Setyawan, N., & Efendy, M. (2024). Hubungan Career Adaptability Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. *Nur Fachmi Budi Setyawan, Mamang Efendy INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 4955–4966.
- Ardi Priyatno. (2017). Promoting Learner Autonomy Through Schoology M-Learning Platform. *Teaching English with Technology*, 17(2), 55–76.
- Ardiansyah, L., Handoyo, S. S., & Neolaka, A. (2012). Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesi Guru (Studi Penelitian Pada Mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Jakarta). *Jurnal PenSil Jurusan Teknik Sipil FT UNJ*, 1(2), 95–102.
- Avati, P., & Salim, P. R. (2019). *HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY QOUTIENT DENGAN CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR REGULER 1 DI UNIVERSITAS MERCU BUANA KAMPUS MERUYA*.
- Çarkıt, E. (2024). Relations between grit, career adaptability, and life satisfaction: a moderated mediation model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06375-w>
- Chavira-Trujillo, G., & Celis de la Rosa, A. (2024). Personality Factors in Empathy an Approach in Health Science Students. *Revista Colombiana de*

- Psiquiatria*, x x, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2024.08.001>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021).. *Assessing Career Optimism and Adaptability: Toward the Construct Validation of the Career Futures Inventory*, 167–186.
- Daniels, J., & Brooker, J. (2014). Student identity development in higher education: Implications for graduate attributes and work-readiness. *Educational Research*, 56(1), 65–76.
- Dimiyati, M., Kustiyo, & Dimiyati, R. D. (2019). Paddy field classification with MODIS-terra multi-temporal image transformation using phenological approach in Java Island. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, 9(2), 1346–1358. <https://doi.org/10.11591/ijece.v9i2.pp1346-1358>
- Djaali, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 (ed.)). Sinar Grafika Offset.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish.
- Dwi Andini, S., Fitriana, D., Kinnara Arlotas, R., Kunci, K., Karier, A., Baru Kata kunci, L., Beradaptasi Karier, K., & Baru, L. (2025). *Grit sebagai Prediktor Adaptasi Karier pada Lulusan Baru INFORMASI ARTIKEL*. <https://doi.org/10.23887/jpai.v9i2.49814>
- Elizabeth J.Muniz, P. E. (2018). *editor,+MunizEJ\_18(6)*.
- Fenita Aysila, A., & Endang Kusmaryani, R. (n.d.). *Quality Of Work Life as a Predictor of Work Engagement in Generation Z Employees. Z Employees*.

- Research Horizon*, 5(3), 1039–1048.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giri, S., Sundaram, S., Jearth, V., & Bhrugumalla, S. (2022). *Predictors of early bleeding after endoscopic variceal ligation for esophageal varices : a systematic review and meta-analysis*. 267–277.
- Gujarati, D. (1997). *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga.
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring Employee Engagement—A Way to Better Business Performance. *Global Business Review*, 17, 45S-63S.  
<https://doi.org/10.1177/0972150916631082>
- Latifah Khalisyah Ichwan, Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2025). Pengaruh Career Adaptability dan Parental Career-related Behaviors terhadap Kesiapan Kerja terhadap Mahasiswa Manajemen Tingkat Akhir. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 608–622.  
<https://doi.org/10.63822/p31d6e28>
- Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., & Patrizi, P. (2021). Courage, career adaptability and readiness as resources to improve well-being during the university-to-work transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–16.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18062919>
- Maholtra, N. K. (2009). *Basic Marketing Research: A Decision Making Approach*. Pearson Education Limited.
- Mustika1, H. (n.d.). *Kontribusi Kemampuan Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Pada Masa Masa Transisi Sekolah ke Dunia Kerja*.  
[www.onlinedoctranslator.com](http://www.onlinedoctranslator.com)
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in

hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>

Naibaho, S., & Harmen, H. (2024). ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN HUMAN CAPITAL PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KP. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 266–280.

Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Medical Scope Journal*, 5(2), 159–168. <https://doi.org/10.35790/msj.v5i2.49220>

Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Remaja Rosdakarya.

Nuri Mayang Sari, S. W. A. J. T. (2022). *rofiq,+17.+Nuri+Mayang+Sari+et+al.*

OECD. (2006). OECD Economic Outlook. In *Rapport final* (Issue 78).

Pengaruh Kualitas, Mdw., Mawu, K. S., Tewal, B., Donald Walangitan, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2018). *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY ON OFFICE SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA*. 6(4), 3148–3157.

Pratiwi, T. I., Supriatna, M., Suherman, U., & Sudrajat, D. (2024). Shaping Future: Exploring Career Adaptability of Indonesian Students. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 14(3). <https://doi.org/10.24127/gdn.v14i3.9624>

Prayoga, D. K., Aulifa, D. L., Budiman, A., & Levita, J. (2024). Plants with Anti-Ulcer Activity and Mechanism: A Review of Preclinical and Clinical

- Studies. *Drug Design, Development and Therapy*, 18(January), 193–213.  
<https://doi.org/10.2147/DDDT.S446949>
- Ramdhi, R., Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen*, 7(2), 129–143.  
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3064>
- Rashid, I., & Amin, F. (2024). Mediating role of *Quality Of Work Life* between work-related social capital and life satisfaction among health professionals. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(4), 1700–1715.  
<https://doi.org/10.1108/AGJSR-07-2023-0350>
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). *Quality Of Work Life (QWL)* From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67973>
- Samson, S. C., Ferrer, T., Jou, C. J., Sachse, F. B., Shankaran, S. S., Shaw, R. M., Chi, N. C., Tristani-Firouzi, M., & Yost, H. J. (2013). 3-OST-7 regulates BMP-dependent cardiac contraction. *PLoS Biology*, 11(12), e1001727.
- Saragih, J., Tarigan, A., Pratama, I., Wardati, J., & Silalahi, E. F. (2020). The impact of total quality management, supply chain management practices and operations capability on firm performance. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 384–397. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.27>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Secapramana, V. H., & Nugroho, E. (2017). *Quality Of Work Life Program as A Humanistic Perspective on HRM*.
- Sudarmanto, G. (2005). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Alfabeta.

Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah di Pahami*. Pustaka Baru Press.

Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Deepublish.

Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.

Yusuf, M., & Lukman, D. (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. IPB Press.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran 1: Biodata Peneliti**

#### **Biodata Peneliti**

Nama Lengkap : Ahmad Robitul Yaqien

Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 25 Mei 2003

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat Asal : Kel. Surodinawan, Kec Prajurit Kulon, Kota Mojokerto

Telepon : 085790511300

Email : robityaqien08@gmail.com

Pendidikan Formal

2010-2016 : SDN 1 Trenceng

2016-2019 : MTsN 2 Tulungagung

2019-2022 : SMK Queen Al Fallah

2022-2026 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2022-2023 : Mah' ad Sunan Ampel Al' Aly

2022-2023 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA)

2023-2024 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI)

## Lampiran 2 : Lembar Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Halo Semua! , saya Ahmad Robitul Yaqien mahasiswa Manajemen 2022 UIN Malang.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian berjudul:

**“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER READINESS* (STUDI PADA KARYAWAN *F&B* KOTA MALANG)”**

Penelitian ini dijamin kerahasiannya, hanya di pakai untuk penelitian.

Berikut kriteria responden yang di butuhkan:

1. Responden merupakan karyawan yang sedang bekerja di sektor *F&B* di kota Malang yang berada di 5 kecamatan ( Lowokwaru, Sukun, Klojen, Blimbing, Kedungkandang)
2. Pengalaman kerja di sektor *F&B* minimal 1 tahun
3. Pernah mengikuti evaluasi kinerja atau proses pengembangan karier
4. Mengetahui kebijakan kompensasi, insentif, dan hak-hak karyawan.

Partisipasi teman-teman dalam mengisi kuesioner ini sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Seluruh jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Atas kesediaan dan waktu yang teman-teman berikan, saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Petunjuk Pengisian :

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Domisili ( Lokasi bekerja ) : Pilih salah satu

- Lowokwaru
- Klojen
- Blimbing
- Sukun
- Kedungkandang

Tempat Bekerja :

Lama Bekerja :

Gaji : Pilih salah satu

- Kurang dari satu juta
- Lebih dari satu juta

Petunjuk Pengisian

#### DAFTAR PERTANYAAN

1. STS = Tidak Sangat Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

#### A. *Quality Of Work Life*

| No | Pernyataan                                                                        | STS | TS | N | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Kompensasi yang diberikan di tempat kerja mampu meningkatkan motivasi kerja saya. |     |    |   |   |    |

|     |                                                                                             |  |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2.  | Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan standar industri atau di tempat kerja.      |  |  |  |  |  |
| 3.  | Di tempat memberikan perlindungan kerja yang layak kepada karyawan.                         |  |  |  |  |  |
| 4.  | Saya merasa pekerjaan saya tidak terancam oleh faktor internal                              |  |  |  |  |  |
| 5.  | Fasilitas kerja yang diberikan selalu dalam kondisi baik dan layak digunakan.               |  |  |  |  |  |
| 6.  | Fasilitas yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja saya.         |  |  |  |  |  |
| 7.  | Saya menjalin komunikasi Komunikasi antara saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik.    |  |  |  |  |  |
| 8.  | Komunikasi antara divisi/unit kerja di tempat kerja berjalan efektif.                       |  |  |  |  |  |
| 9.  | Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya            |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya merasa pendapat saya dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang menyangkut tugas saya |  |  |  |  |  |

#### B. *Career Adaptability*

| No | Pernyataan                                                                                          | STS | TS | N | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya memikirkan dan merencanakan langkah-langkah yang perlu saya ambil untuk masa depan karier saya |     |    |   |   |    |

|    |                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2. | Saya merasa perlu mempersiapkan diri sejak sekarang untuk menghadapi perkembangan karier saya ke depan                    |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya berusaha mengambil keputusan karier saya sendiri tanpa bergantung pada orang lain                                    |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya merasa mampu mengarahkan dan mengendalikan langkah-langkah dalam perkembangan karier saya                            |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya tertarik untuk mengeksplorasi berbagai pilihan pekerjaan atau jalur karier yang cocok bagi saya                      |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya aktif mencari informasi tentang dunia kerja, peluang karier, atau perkembangan profesi yang relevan dengan diri saya |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya yakin mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier saya.                                |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya percaya diri menghadapi tantangan atau hambatan yang muncul dalam perjalanan karier saya.                            |  |  |  |  |  |

### C. Career Readiness

| No | Pernyataan                                                             | STS | TS | N | S | SS |
|----|------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya mampu memilih karier yang sesuai dengan kemampuan dan tujuan saya |     |    |   |   |    |

|    |                                                                                               |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2. | Saya dapat menilai kelebihan dan kekurangan setiap pilihan karier sebelum memutuskan.         |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya mampu menyesuaikan harapan karier dengan kondisi dan tuntutan dunia kerja.               |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya dapat menyesuaikan rencana karier ketika realitas pekerjaan berbeda dari ekspektasi awal |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan                      |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya mengenal dan dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berlaku di perusahaan      |  |  |  |  |  |

### Lampiran 3 : Rekapitulasi Kuesoner

| <i>Quality Of Work Life</i> |      |      |      |      |      |      |      |      |       |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| X1.1                        | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 |
| 5                           | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 5    | 5     |
| 5                           | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     |
| 4                           | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     |
| 4                           | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5     |
| 5                           | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4     |
| 4                           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     |
| 3                           | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3     |
| 3                           | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 4                           | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     |
| 4                           | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     |
| 4                           | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     |
| 3                           | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     |
| 2                           | 3    | 2    | 4    | 2    | 3    | 4    | 3    | 2    | 2     |
| 3                           | 2    | 5    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 3                           | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     |
| 4                           | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 1                           | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2     |
| 5                           | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5     |
| 4                           | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     |
| 5                           | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     |
| 5                           | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     |
| 5                           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     |
| 2                           | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2     |
| 4                           | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| <i>Career Adaptability</i> |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| X2.1                       | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 |
| 5                          | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 5                          | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 4                          | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    |
| 4                          | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 4                          | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4                          | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5                          | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| <i>Career Readiness</i> |     |     |     |     |     |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y.1                     | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 |
| 4                       | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   |
| 5                       | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4                       | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 5                       | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 4                       | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 4                       | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4                       | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 5                       | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4                       | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 4                       | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 4                       | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 4                       | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 2                       | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 3                       | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   |
| 4                       | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 5                       | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 1                       | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   |
| 5                       | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 4                       | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 5                       | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 4                       | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   |
| 4                       | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 2                       | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 5                       | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 5                       | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5                       | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |
| 5                       | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 5                       | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 5                       | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5                       | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

## Lembar Lampiran 4: Hasil Output Analisis Data

### Uji Validitas

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | X1.10  | X1     |
| X1.1  | Pearson Correlation | 1            | .701** | .777** | .761** | .804** | .766** | .721** | .755** | .748** | .789** | .878** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.2  | Pearson Correlation | .701**       | 1      | .710** | .811** | .737** | .730** | .790** | .782** | .750** | .721** | .868** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.3  | Pearson Correlation | .777**       | .710** | 1      | .706** | .808** | .824** | .745** | .850** | .803** | .796** | .900** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.4  | Pearson Correlation | .761**       | .811** | .706** | 1      | .771** | .786** | .817** | .769** | .780** | .773** | .897** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.5  | Pearson Correlation | .804**       | .737** | .808** | .771** | 1      | .764** | .723** | .834** | .787** | .794** | .901** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.6  | Pearson Correlation | .766**       | .730** | .824** | .786** | .764** | 1      | .779** | .795** | .762** | .798** | .898** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.7  | Pearson Correlation | .721**       | .790** | .745** | .817** | .723** | .779** | 1      | .761** | .764** | .727** | .880** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.8  | Pearson Correlation | .755**       | .782** | .850** | .769** | .834** | .795** | .761** | 1      | .813** | .764** | .912** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.9  | Pearson Correlation | .748**       | .750** | .803** | .780** | .787** | .762** | .764** | .813** | 1      | .730** | .891** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1.10 | Pearson Correlation | .789**       | .721** | .796** | .773** | .794** | .798** | .727** | .764** | .730** | 1      | .885** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X1    | Pearson Correlation | .878**       | .868** | .900** | .897** | .901** | .898** | .880** | .912** | .891** | .885** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

|      |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2     |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1            | .726** | .734** | .748** | .826** | .799** | .796** | .758** | .900** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.2 | Pearson Correlation | .726**       | 1      | .740** | .746** | .750** | .738** | .704** | .734** | .858** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.3 | Pearson Correlation | .734**       | .740** | 1      | .769** | .760** | .754** | .741** | .792** | .886** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.4 | Pearson Correlation | .748**       | .746** | .769** | 1      | .769** | .784** | .744** | .774** | .894** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.5 | Pearson Correlation | .826**       | .750** | .760** | .769** | 1      | .735** | .799** | .786** | .907** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.6 | Pearson Correlation | .799**       | .738** | .754** | .784** | .735** | 1      | .776** | .712** | .886** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.7 | Pearson Correlation | .796**       | .704** | .741** | .744** | .799** | .776** | 1      | .740** | .887** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2.8 | Pearson Correlation | .758**       | .734** | .792** | .774** | .786** | .712** | .740** | 1      | .886** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| X2   | Pearson Correlation | .900**       | .858** | .886** | .894** | .907** | .886** | .887** | .886** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|      | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | Y.1          | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y      |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1            | .763** | .771** | .724** | .737** | .794** | .893** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| Y.2 | Pearson Correlation | .763**       | 1      | .828** | .784** | .774** | .800** | .927** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| Y.3 | Pearson Correlation | .771**       | .828** | 1      | .769** | .739** | .724** | .899** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| Y.4 | Pearson Correlation | .724**       | .784** | .769** | 1      | .779** | .721** | .889** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| Y.5 | Pearson Correlation | .737**       | .774** | .739** | .779** | 1      | .689** | .876** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| Y.6 | Pearson Correlation | .794**       | .800** | .724** | .721** | .689** | 1      | .881** |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |
| Y   | Pearson Correlation | .893**       | .927** | .899** | .889** | .876** | .881** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|     | N                   | 120          | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    | 120    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reabilitas

### Ququality Of Work Life

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .971             | 10         |

### Career Adaptability

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .961             | 8          |

### Career Readiness

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .949             | 6          |

## Linieritas

**ANOVA Table**

|        |                |                          | Sum of Squares | df  | Mean Square | F         | Sig.   |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|-----------|--------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined)               | 10761.367      | 77  | 139.758     | 317.288   | <.,001 |
|        |                | Linearity                | 10714.672      | 1   | 10714.672   | 24325.201 | <.,001 |
|        |                | Deviation from Linearity | 46.695         | 76  | .614        | 1.395     | .121   |
|        | Within Groups  |                          | 18.500         | 42  | .440        |           |        |
|        | Total          |                          | 10779.867      | 119 |             |           |        |

**ANOVA Table**

|        |                |                          | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.   |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|---------|--------|
| Y * X2 | Between Groups | (Combined)               | 3499.533       | 77  | 45.448      | 12.927  | <.,001 |
|        |                | Linearity                | 3310.899       | 1   | 3310.899    | 941.700 | <.,001 |
|        |                | Deviation from Linearity | 188.635        | 76  | 2.482       | 1.895   | .137   |
|        | Within Groups  |                          | 147.667        | 42  | 3.516       |         |        |
|        | Total          |                          | 3647.200       | 119 |             |         |        |

## Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         | Unstandardize<br>d Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| N                                        |                         | 120                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                    |
|                                          | Std. Deviation          | 1.23696246                  |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .076                        |
|                                          | Positive                | .076                        |
|                                          | Negative                | -.037                       |
| Test Statistic                           |                         | .076                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .084                        |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .085                        |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound                 |
|                                          |                         | Upper Bound                 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | .647                        | .347       |                           | 1.867 | .064 |
|       | X2         | .026                        | .031       | .229                      | .811  | .419 |
|       | X1         | -.013                       | .024       | -.159                     | -.561 | .576 |

a. Dependent Variable: carer

## Multikolioritas

### Coefficients<sup>a</sup>

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | .822                        | .534       |                           | 1.539 | .127  |                         |       |
|       | X2         | .382                        | .049       | .500                      | 7.868 | <.001 | .106                    | 9.464 |
|       | X1         | .284                        | .037       | .488                      | 7.684 | <.001 | .106                    | 9.464 |

a. Dependent Variable: Y

## Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |
| 1     | (Constant) | .822                        | .534       |                           | 1.539 | .127   |
|       | X1         | .284                        | .037       | .488                      | 7.684 | <,.001 |
|       | X2         | .382                        | .049       | .500                      | 7.868 | <,.001 |

a. Dependent Variable: Y

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F        | Sig.                |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|----------|---------------------|
| 1     | Regression | 3465.121       | 2   | 1732.560    | 1113.305 | <,.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 182.079        | 117 | 1.556       |          |                     |
|       | Total      | 3647.200       | 119 |             |          |                     |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## R-Square

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .975 <sup>a</sup> | .950     | .949              | 1.247                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## Lampiran 5: Jurnal Bimbingan Skripsi

6/11/26, 12:20 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341)  
558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110178  
Nama : Ahmad Robitul Yaqien  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER READINESS* (STUDI PADA KAYAWAN F&B KOTA MALANG).

#### JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal         | Deskripsi                           | Tahun Akademik   | Status          |
|----|-----------------|-------------------------------------|------------------|-----------------|
| 1  | 14 Oktober 2025 | Pengajuan Judul ke Dosen Pembimbing | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 2  | 16 Oktober 2025 | Pungumpulan 15 articel              | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 3  | 29 Oktober 2025 | Bimbingan Bab 1                     | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/2306>

1/2

|    |                  |                                                |                  |                 |
|----|------------------|------------------------------------------------|------------------|-----------------|
| 4  | 3 November 2025  | Revisi Bab 1 dan lanjut Bab 2                  | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 5  | 7 November 2025  | Bimbingan Terkait Teori                        | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 6  | 5 Desember 2025  | Final revisi dan acc Dosen Pembimbing          | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 7  | 11 Februari 2026 | Bimbingan Bab 4                                | Genap 2025/2026  | Sudah Dikoreksi |
| 8  | 26 Mei 2026      | Revisi Pembahasan Bab 4                        | Genap 2025/2026  | Sudah Dikoreksi |
| 9  | 7 Juni 2026      | Penambahan Ayat Al Quran pada Pembahasan bab 4 | Genap 2025/2026  | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 10 Juni 2026     | Final revisi dan acc Dosen Pembimbing          | Genap 2025/2026  | Sudah Dikoreksi |

Malang, 10 Juni 2026

Dosen Pembimbing



**Ryan Basith Fasih Khan,  
M.M**

## Lampiran 6 : Surat Bebas Plagiarisme

6/11/26, 11:51 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A  
NIP : 197612102009122001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Robitul Yaqien  
NIM : 220501110178  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN CAREER  
ADAPTABILITY TERHADAP CAREER READINESS (STUDI PADA  
KARYAWAN F&B KOTA MALANG).**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari  
**TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 19%             | 12%              | 4%          | 17%           |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan  
untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Juni 2026  
UP2M



Zuraidah, M.S.A